

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Daya Anugrah Mandiri)

Ardinal Djalil¹, Wiara Sanchia Grafita Ryana Devi², Indriana Damaianti³

^{1,2,3} Universitas Insan Cendekia Mandiri, Jl. Banten No.11, Bandung, Indonesia

Korespondensi:
ardi.djalil@yahoo.co.id

ABSTRACT: The results of the research and the analysis of the respondent's performance responses can say that as a category that is quite agree with a total score of 4096, leadership style with a total score of 1814 is in the category of disagree, and employee involvement with a total score of 2652 is in the category agree employee (Y) of 0.343 means that the relationship between the two variables is low. Employee engagement (X₂) and employee performance (Y) of 0.141 means that the relationship between the two variables is low. The influence of Leadership Style (X₁) on Employee Performance (Y) based on the results of simple linear regression partially the value of $a = 58.979$, if the leadership style is zero then the employee's performance will be worth 58.979. While the value of b is 0.343, the employee's performance will increase by 0.343 and the effect is positive. The effect of Employee Engagement (X₂) on Employee Performance (Y) is $a = 55,880$, if employee engagement is zero then the employee's performance will be 55,880. While the value of b is 0.141, the employee's performance will increase by 0.141 and the effect is positive. The influence of Leadership Style (X₁) and Employee Involvement (X₂) on Employee Performance (Y) based on the results of multiple linear regression simultaneously with a constant value of 60,990 of the three variables there is a positive influence.

Keywords: *Leadership Styles, Employee Engagement, Employee Performance.*

ABSTRAK: Hasil penelitian dan analisis tanggapan responden kinerja karyawan dapat dinilai sebagai kategori cukup setuju dengan total skor sebesar 4096, gaya kepemimpinan dengan nilai total skor 1814 termasuk kategori tidak setuju, dan *employee engagement* dengan nilai total skor 2652 termasuk kategori setuju. Variabel gaya kepemimpinan (X₁) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.343 artinya hubungan diantara kedua variabel rendah. *Employee engagement* (X₂) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.141 artinya hubungan diantara kedua variabel rendah. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil regresi linier sederhana secara parsial nilai $a = 58.979$, jika Gaya kepemimpinan bernilai nol maka kinerja karyawan akan bernilai 58.979. Sedangkan nilai b sebesar 0.343 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.343 dan pengaruhnya bernilai positif. Pengaruh *Employee Engagement* (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai $a = 55.880$, jika *employee engagement* bernilai nol maka kinerja karyawan akan bernilai 55.880. Sedangkan nilai b sebesar 0.141 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.141 dan pengaruhnya bernilai positif. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) dan *Employee Engagement* (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil regresi linier berganda secara simultan dengan nilai konstanta sebesar 60.990 dari ketiga variabel tersebut terdapat pengaruh yang positif

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Sedarmayanti, 2011:260).

Sedangkan dampak interpersonal berdasarkan hasil pengamatan sementara kurang menunjukkan kerja sama yang baik antar karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga pekerjaan tidak selesai pada waktunya dan mengakibatkan efisiensi kerja yang kurang baik. Kinerja karyawan ditentukan oleh banyak faktor, namun pada penelitian ini pengamat dibatasi pada gaya kepemimpinan dan *Employee engagement*.

Tingkat pencapaian kinerja karyawan sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan penerapan *Employee Engagement*. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011:120).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Miftah Thoha, 2010:49).

Lockwood dalam Anggraini dkk (2016), menyatakan *Employee Engagement* dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan kepemimpinan, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja, dan reputasi dari organisasi itu sendiri. Diantara faktor-faktor tersebut kepemimpinan termasuk ke dalam faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*.

Kahn dalam Akbar (2013), menyebutkan *Employee Engagement* adalah hubungan dan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan.

Agar suatu perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan, maka perlu meningkatkan *Employee Engagement*. *Employee Engagement* memiliki beberapa keuntungan yakni meningkatkan produktivitas, keuntungan, kepuasan konsumen, serta efisiensi, menurunkan *turnover* karyawan, mengurangi ketidakhadiran, penipuan, kecelakaan kerja, serta keluhan karyawan (Marciano, 2010).

PT Daya Anugrah Mandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan, meliputi penjualan barang dagang dan jasa. PT Daya Anugrah Mandiri adalah perusahaan yang Menjual Kendaraan bermotor, suku cadang dan selalu melakukan perbaikan dan berkesinambungan untuk mencapai kualitas Penjualan terbaik yang sudah tentu terjangkau dan memuaskan para pengguna kendaraan bermotor.

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan metode deskriptif dan verifikatif.

Metode Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014:2) adalah “penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya”.

Menurut Sugiyono (2014:14) yang dimaksud dengan metode analisis deskriptif adalah sebagai berikut: “Metode deskriptif analisis adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya yang mencari hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Adapun metode verifikatif menurut Hasan (2008: 20) adalah “metode penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran sesuatu dalam bidang yang ada sebelumnya”.

Penyebaran kuisisioner dengan google form, menurut Sudaryo, Yoyo dkk (2019; 1) “google formulir atau yang biasa disebut dengan google form adalah salah satu fitur google yang bertujuan memudahkan penggunaannya membuat suatu survei/formulir melalui internet”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variable

1. Dari hasil rekapitulasi perhitungan kuesioner bahwa kinerja karyawan pada PT Daya Anugrah Mandiri memperoleh dengan skor 4096 berada pada interval 4081-5040 termasuk kategori Baik. Hal ini menunjukkan menurut penilaian karyawan bahwa kinerja karyawan di PT Daya Anugrah Mandiri baik.
2. Dari hasil rekapitulasi perhitungan kuesioner bahwa kepemimpinan pada PT Daya Anugrah Mandiri memperoleh dengan skor 1814 berada pada interval 1297- 1872 termasuk kategori Kurang Baik. Hal ini menunjukkan menurut penilaian karyawan, Gaya Kepemimpin PT Daya Anugrah Mandiri kurang baik membuat karyawan tidak maksimal dalam bekerja.
3. Dari hasil rekapitulasi perhitungan kuesioner bahwa *Employee Engagement* pada PT Daya Anugrah Mandiri memperoleh dengan skor 2652 berada pada interval 2177-2688 termasuk kategori Baik. Hal ini menunjukkan menurut penilaian karyawan bahwa *Employee Engagement* PT Daya Anugrah Mandiri penerapannya berjalan dengan baik.

Analisis Verifikatif

1. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis Korelasi Sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

Untuk pengambilan keputusan korelasi sederhana, dapat digunakan cara sebagai berikut: Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Untuk mengetahui analisis korelasi sederhana dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel.1 Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

		Correlations	
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.415**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.415**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

(sumber : hasil olah SPSS 23, 2020)

Berdasarkan tabel 1. diatas, hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara gaya

kepemimpinan dan kinerja karyawan (r) adalah 0,415.

Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 2. Koefisien Korelasi Employee Engagement dengan Kinerja Karyawan

		Correlations	
		Employee Engagement	Kinerja Karyawan
Employee Engagement	Pearson Correlation	1	.096
	Sig. (2-tailed)		.039
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.096	1
	Sig. (2-tailed)	.039	
	N	80	80

(sumber : hasil olah SPSS 23, 2020)

Berdasarkan tabel 2. diatas, hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara *Employee Engagement* dan kinerja karyawan (r) adalah 0,096. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat rendah antara *Employee Engagement* dan kinerja karyawan.

Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi *Employee Engagement* maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis Korelasi Berganda bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan (simultan) antara dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel dependen (Y).

Untuk menginterpretasi korelatif ganda lihat nilai r , semakin mendekati 1 maka hubungan semakin kuat. Korelasi berganda dapat juga ditambahkan analisis korelasi pada masing-masing variabel independen dengan variabel dependen (caranya sama dengan analisis korelasi pearson). Untuk mengetahui analisis korelasi berganda dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3.

Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Employee Engagement dengan Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistic		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	.417 ^a	.174	.153	4.74190	.174	8.125	.001

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

(sumber : hasil olah SPSS 23, 2020)

Dasar Pengambilan Keputusan :

- Jika nilai sig. F change < 0,05, artinya berkorelasi.
- Jika nilai sig. F change > 0,05, artinya tidak berkorelasi.

Dari tabel 3. di atas dapat dilihat bahwa nilai sig.F change antara gaya kepemimpinan dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,001 yang artinya berkorelasi dan besarnya koefisien korelasi gaya kepemimpinan dan *Employee Engagement* dengan kinerja karyawan sebesar 0,417. Nilai tersebut berada antara nilai 0,40 – 0,599, artinya gaya kepemimpinan dan *Employee Engagement* memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentasi pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Rumus yang digunakan adalah:

$$kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Karena sudah diketahui bahwa $0 \leq r \leq 1$, maka koefisien determinasi tidak pernah negative dan paling besar sama dengan (1). Dalam penggunaannya koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk persen (100%). (Sugiyono,2011:231)

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas (independen) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Untuk mengetahui hasil dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji t)

Model		CoefficienKB ^a			T	Sig.
		Unstandardized CoefficienKB		Standardized CoefficienKB		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.990	5.249		11.619	.000
	GK	.338	.086	.410	3.924	.000
	EG	.064	.154	.043	2.415	.048

a. Dependent Variable: KK

(Sumber : hasil olah SPSS 22, 2020)

a. Uji t Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel X_1 mengenai gaya kepemimpinan sebesar 3,924 dengan tingkat signifikasinya 0,000.

Nilai ini akan dibandingkan dengan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$, dimana tabel distribusi t dengan uji dua pihak. Dengan $\alpha/2=0,5/2=0,025$ dan $db= n-k-1 = 80-2-1 = 77$, maka nilai t_{tabel} nya adalah 1,994. Dengan nilai-nilai diatas diketahui $t_{hitung} (3,924) > t_{tabel} (1,994)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, berdasarkan dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, jadi dapat disimpulkan variabel

Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daya Anugrah Mandiri.

b. Uji t *Employee Engagement* (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel X₂ mengenai *employee engagement* sebesar 2,415 dengan tingkat signifikasinya 0,048. Nilai ini akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan $\alpha/2=0,5/2=0,025$ dan $db= n-k-1 = 80-2-1 = 77$, maka nilai t_{tabel} nya adalah 1,994. Dengan nilai-nilai diatas diketahui $t_{hitung} (2,415) > t_{tabel} (1,994)$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, nilai t positif menunjukkan bahwa X₂ tidak mempunyai hubungan searah dengan Y.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* mempunyai hubungan berlawanan dengan kinerja karyawan. Serta nilai signifikansi $0,048 < 0,05$, jadi dapat disimpulkan variabel *Employee Engagement* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daya Anugrah Mandiri.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas (independen) secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat (dependen). Hasil Uji-F dapat dilihat pada Tabel 4.53.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

		N				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	RegreSBion	365.408	2	182.704	8.125	.001 ^a
	Residual	1731.392	77	22.486		
	Total	2096.800	79			

a. Predictors: (Constant), EG, GK

b. Dependent Variable: KK

(Sumber : hasil olah SPSS 23, 2020)

Berdasarkan output diatas, dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 8,125 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Dengan $\alpha = 0.05$, $k = 2$ dan $n = 80$, diketahui $F_{tabel} = Ftabel (k ; n-k) = Ftabel (2 ; 78)$ sebesar 3,15. Dari nilai-nilai diatas dapat diketahui $F_{hitung} (8,125) > F_{tabel} (3,15)$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan *Employee Engagement* dengan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT Daya Anugrah Mandiri dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan dapat dinilai sebagai kategori cukup baik dengan total skor kenyataan sebesar 4096. Skor tertinggi sebesar 292 diperoleh dari pernyataan Saya sangat disiplin dalam bekerja, sedangkan skor kenyataan terendah sebesar 261 diperoleh dari pernyataan Saya mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Tanggapan responden mengenai variabel Gaya Kepemimpinan dapat dinilai sebagai kategori kurang baik dengan total skor kenyataan sebesar 1814. Skor tertinggi sebesar 240 diperoleh dari

pernyataan Pimpinan memiliki tanggung jawab untuk mampu mendorong karyawannya bekerja sesuai tanggung jawabnya, sedangkan skor kenyataan terendah sebesar 154 diperoleh dari pernyataan Pemimpin selalu mengajak semua divisi untuk mengambil solusi terhadap masalah yang ada.

3. Tanggapan responden mengenai variabel *Employee Engagement* dapat dinilai sebagai kategori baik dengan total skor kenyataan sebesar 2652. Skor tertinggi sebesar 340 diperoleh dari pernyataan Saya selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya tanpa mengharap lembur, sedangkan skor kenyataan terendah sebesar 323 diperoleh dari pernyataan Saya berusaha memotivasi diri sendiri dan bekerja keras dalam mencapai keberhasilan.
4. Hasil uji t Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} variabel X_2 sebesar 3,924 dengan tingkat signifikasinya 0,000. Nilai ini akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan $\alpha/2=0,5/2=0,025$ dan $db= n-k-1 = 80-2-1 = 77$, maka nilai t_{tabel} nya adalah 1,994. Dengan nilai-nilai diatas diketahui nilai $t_{hitung} (3,924) > t_{tabel} (1,994)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, berdasarkan dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, jadi dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daya Anugrah Mandiri.
5. Hasil uji t *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} variabel X_2 sebesar 2,415 dengan tingkat signifikasinya 0,048. Nilai ini akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan $\alpha/2=0,5/2=0,025$ dan $db= n-k-1 = 80-2-1 = 77$, maka nilai t_{tabel} nya adalah 1,994. Dengan nilai-nilai diatas diketahui $t_{hitung} (2,415) > t_{tabel} (1,994)$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, nilai t positif menunjukkan bahwa X_2 tidak mempunyai hubungan searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan berdasarkan dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* mempunyai hubungan berlawanan dengan kinerja karyawan. Serta nilai signifikansi $0,048 < 0,05$, jadi dapat disimpulkan variabel *Employee Engagement* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daya Anugrah Mandiri.
6. Hasil uji signifikansi simultan Gaya Kepemimpinan dan *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan, dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 8,125 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Dengan $\alpha = 0.05$, $k = 2$ dan $n = 80$, diketahui $F_{tabel} = F_{tabel} (k ; n-k) = F_{tabel} (2 ; 78)$ sebesar 3,15. Dari nilai-nilai diatas dapat diketahui $F_{hitung} (8,125) > F_{tabel} (3,15)$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan dan *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan.
7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS Versi 16 menunjukkan bahwa nilai $a = 58.979$, mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 58.979 bila $X_1=0$. Sedangkan nilai b sebesar 0.343 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai Gaya Kepemimpinan, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0.343. Hal ini dapat dilihat bahwa adanya pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
8. Pengaruh *Employee Engagement* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS Versi 16 menunjukkan bahwa nilai $a = 55.880$, mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 55.880 bila $X_1=0$. Sedangkan nilai b sebesar 0.141 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai *Employee Engagement*,

maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0.141. Hal ini dapat dilihat bahwa adanya pengaruh positif antara *Employee Engagement* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

9. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS Versi 16 menunjukkan bahwa nilai $a = 60.990$, mengandung arti variabel gaya kepemimpinan dan *employee engagement* tidak ada perubahan maka kinerja karyawan bernilai 60.990. Gaya kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 0.338 jika ditambah satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.338. *Employee Engagement* diperoleh nilai sebesar 0.064 jika ditambah satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.064. Hal ini dapat dilihat bahwa dari ketiga variabel tersebut terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M.R. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* (Studi pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*. Vol. 2. No. 1 (10-18)
- Hasan, Iqbal (2012). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Perilaku Organisasi Manajemen*, Bandung : CV. Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh Belas. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Akbar, M.R. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* (Studi pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*. Vol. 2. No. 1 (10-18)
- Lockwood, N.R. 2007. *Levering Employee Engagement for Competitive Advantage*. *Journal of Human Resources Management*.
- Marciano, P.L. 2010. *Carrots and Sticks Don't Work: Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Manhattan: McGraw Hill
- Thoha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Sudaryo, Yoyo. dkk. (2019). *Metode Penelitian Survei Online Dengan Google Forms*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Sugiyono. (2011). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta