



Efisiensi: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Ilmu Manajemen

| ISSN (Online) [3089-0756](https://doi.org/10.30898/3089-0756) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: <https://doi.org/10.63217/efisiensi.v2i3>



Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan XXI Grand Kota Bintang

Muhammad Rafli Hermawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia,
muhammad.rafli2801@gmail.com

Corresponding Author: muhammad.rafli2801@gmail.com

Abstract: *That has been accomplished, the aim of this study is to look into and judge how worker involvement and direction affect how well employees perform. A numerical method with a related structure was used, including every one of the 63 staff members from XXI Grand Kota Bintang, using a saturated selection process. The review was carried out by checking assumptions using SPSS version 26 programs. The steps for the analysis included basic data description, plus checks for validity and dependability, basic assumption reviews (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The technique for measuring employed a Likert scale. The results showed that staff involvement had an important limited effect on employee performance, which was proven by a t-value of 5.900 going beyond the t-table value of 1.667 and a significance measure of 0.000. Moreover, direction showed a notable influence with a t-value of 2.706 passing the t-table value of 1.667, along with a significance measure of 0.009. Together, both elements displayed a positive and meaningful effect on employee performance, shown by an F-value of 34.540, which is larger than the F-table value of 3.150 and a significance measure of 0.000. These outcomes confirm that both staff involvement and direction are vital in boosting employee performance.*

Keywords: *Employee Engagement, Leadership, Employee Performance*

Abstrak: Riset ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh employee engagement dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sifat asosiatif, melibatkan seluruh karyawan XXI Grand Kota Bintang sebagai responden sebanyak 63 orang melalui teknik sampling jenuh. Analisis dilakukan dengan pengujian hipotesis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Prosedur analisis mencakup analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas), uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Instrumen Riset menggunakan skala Likert. Output Riset mengindikasikan bahwa employee engagement secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 5,900 > t-tabel 1,667 dan

signifikansi 0,000. Kepemimpinan juga terbukti berpengaruh signifikan dengan nilai t-hitung 2,706 > t-tabel 1,667 dan signifikansi 0,009. Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai F-hitung 34,540 > F-tabel 3,150 dengan signifikansi 0,000. Temuan ini menekankan bahwa employee engagement dan kepemimpinan bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Sebagai aset strategis, sumber daya manusia memegang peranan vital dalam menggerakkan keseluruhan elemen sumber daya yang dimiliki organisasi. Dalam era digitalisasi, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas SDM agar mampu beradaptasi terhadap perubahan metode kerja dan dinamika persaingan (Satriawan et al., 2024). Organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan untuk mencapai target, mengingat mereka adalah pihak yang menjalankan operasional (Kurniawan et al., 2021). Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi tantangan manajerial yang krusial karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan dan daya saing perusahaan (Utoyo et al., 2024).

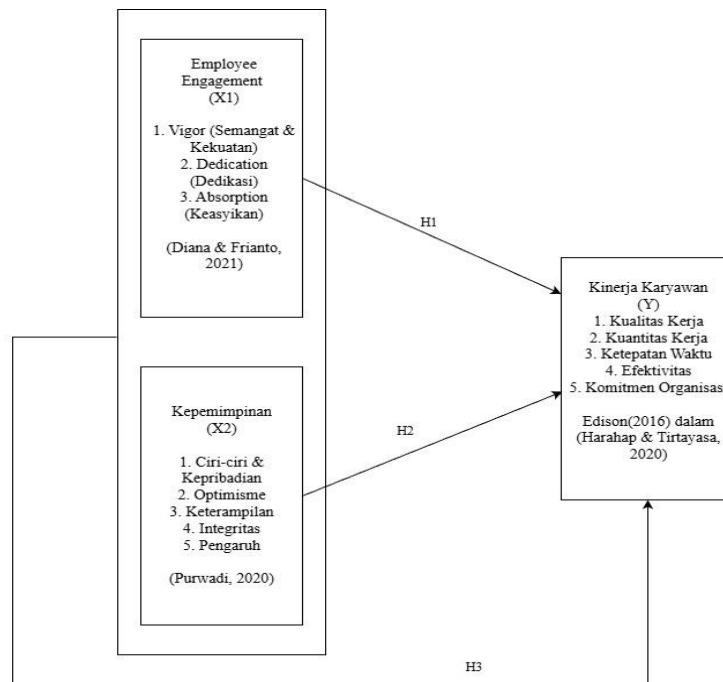
Kinerja karyawan tidak terlepas dari peran kepemimpinan dan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Kinerja karyawan menjadi lebih produktif berkat bimbingan dan kejelasan tugas dari kepemimpinan yang efektif (Hasanuddin et al., 2025). Di sisi lain, employee engagement merefleksikan kedekatan emosional yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap organisasi yang mendorong kontribusi optimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Suchahyowati & Hendrawan, 2020).

Namun, fenomena yang terjadi pada departemen Café Mixologist di XXI Grand Kota Bintang mengindikasikan fluktuasi kinerja selama periode Mei–Oktober 2025. Target penjualan sebesar 5.000 cup per bulan tidak selalu tercapai. Meskipun pada bulan Mei dan Juni realisasi penjualan melampaui target, terjadi penurunan signifikan pada bulan Juli hingga berada di bawah target, sebelum akhirnya mengalami peningkatan kembali pada bulan September dan Oktober. Kondisi ini mengindikasikan keberadaan ketidakstabilan kinerja yang perlu dianalisis lebih lanjut.

Output pra-Riset yang menyoroti peran vital employee engagement dan kepemimpinan terhadap kinerja dan penjualan pada 20 karyawan, Riset ini dimaksudkan untuk menilai pengaruh variabel tersebut terhadap tingkat kinerja karyawan di XXI Grand Kota Bintang.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang diatas, ditentukan gambar kerangka pemikiran pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Yang Diproses, 2026

Hipotesis Riset:

Hipotesis pada Riset ini, antara lain:

- a) H₁: Pengaruh Employee Engagament terhadap Kinerja Karyawan
- b) H₂: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
- c) H₃: Pengaruh Employee Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pengujian hipotesis asosiatif. Tempat yang menjadi objek Riset ini yaitu XXI Grand Kota Bintang yang terletak di Jl. Grand Kota Bintang, RT.006/RW.017, Jakasampurna, Kec. Bekasi Bar., Kota Bks, Jawa Barat 171453. Riset ini akan dilaksanakan pada 8 September 2025 sampai dengan 1 November 2025.

Metode Riset ini menggunakan Teknik sampling jenuh karna menjadikan 100% jumlah populasi XXI Grand Kota Bintang yaitu sebanyak 63 orang sebagai responden. Sebagai metode pengumpulan data, kuesioner berskala Likert. Instrumen Likert dimanfaatkan untuk mengevaluasi respon, persepsi, dan sikap partisipan terkait fenomena sosial. Berbagai jenis informasi yang digunakan dalam studi ini adalah data primer, yaitu informasi yang dikumpulkan langsung dari peserta melalui survei, wawancara, atau angket dan data sekunder yang menjelaskan kinerja café mixologist XXI Grand Kota Bintang. Data mentah yang dikumpulkan dari survei akan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. (Statistical Program for Social Science) edisi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Karyawan

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja dapat diartikan sebagai Output dari pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh individu ataupun kelompok dalam organisasi yang tepat dengan hak dan tanggung jawab individual, dalam rangka upaya mencapai

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Nurjaya et., al, (2020) Kinerja ialah pencapaian Output kerja seseorang yang muncul dari perilaku kerjanya dalam menjalankan tugas. Kinerja juga dapat dipahami sebagai tingkat keberOutputan seseorang setelah melakukan usaha atau pekerjaan, yang tercermin pada Output penilaian dari tugas yang dilakukan.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara, (2014) yang dikutip dalam (Irfan, Risnawati, Syahrul, & Jumaidah, 2024) kinerja diartikan sebagai tindakan dan perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Nurjaya, et al., (2020) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor personal seperti kemampuan dan motivasi, kualitas kepemimpinan dalam membimbing, serta dinamika tim yang mencakup kolaborasi dan saling percaya. Adapun indikator kinerja karyawan, diantaranya: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen organisasi (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Employee Engagement

Diana & Frianto (2021), mengemukakan bahwa Employee Engagement merupakan sebuah ikatan yang menekankan sejauh mana individu terhubung dengan nilai serta komitmen organisasi. Menurut Sucahyowati (2020), Employee Engagement (keterikatan karyawan) merupakan bentuk tanggungjawab emosional yang dimiliki perorangan terhadap organisasi beserta tujuan yang ingin diraih. Tingkat keterikatan ini tercermin melalui semangat, penghayatan, serta kontribusi yang ditunjukkan oleh karyawan. Menurut Dami, et al., (2022), Employee Engagement merupakan suatu usaha untuk memberdayakan individu dalam organisasi melalui peran kerja mereka, yang mencakup upaya untuk memanfaatkan atau memperlihatkan diri secara mental, jasmani, dan emosional saat menjalankan tugas mereka.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi employee engagement, diantaranya: 1) Engaged: Karyawan memiliki keterikatan dan komitmen tinggi terhadap perusahaan, bekerja sama secara aktif, serta berinisiatif memberikan kontribusi lebih untuk mendorong kemajuan organisasi; 2) Not Engaged: Karyawan hanya menjalankan tugas sesuai instruksi tanpa keterlibatan emosional terhadap tujuan perusahaan. Mereka bekerja sekadar memenuhi kewajiban, dengan energi dan antusiasme yang rendah; 3) Actively Disengaged: Karyawan mengindikasikan sikap tidak peduli bahkan cenderung menghindari tanggung jawab. Kontribusi yang diberikan sering berdampak negatif dan dapat memengaruhi rekan kerja lainnya (Dami, et al., 2020).

Menurut Diana & Frianto (2021), Employee Engagement memiliki 3 indikator yaitu: vigor (semangat dan kekuatan), dedication (dedikasi), absorption (keasyikan).

Kepemimpinan

Menurut Purwadi (2020), kepemimpinan adalah kemampuan individu dalam menetapkan strategi, menyusun rencana, serta berperan sebagai motivator bagi bawahan agar mampu mencapai kinerja yang membawa Output dan efisien. Afandi (2020) menyatakan, kepemimpinan merupakan bentuk sikap dan gaya seorang pemimpin dalam memberikan arahan kepada bawahan. Di dalam perusahaan, pemimpin berperan sebagai figur panutan yang memiliki hak dan kewajiban untuk menjadi contoh bagi bawahannya. Menurut Bohalima (2024), kepemimpinan merupakan langkah dalam mempengaruhi, menginspirasi, dan mengarahkan staf untuk

menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Selain itu, terdapat berbagai pandangan beragam mengenai kepemimpinan.

Menurut Afandi (2018) yang dikutip dalam (Bohalima, 2024) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepemimpinan, yaitu: 1) Kematangan Emosi: Kemampuan pemimpin untuk bersikap tenang, stabil, dan bijaksana dalam menghadapi tantangan serta tidak mudah terpengaruh informasi yang belum pasti; 2) Komunikasi: Keterampilan menyampaikan pesan secara jelas dan tepat sehingga mudah dipahami, menciptakan kenyamanan, serta mendorong bawahan melaksanakan arahan dengan baik; 3) Pengambilan Keputusan: Keberanian dan ketegasan pemimpin dalam menentukan tindakan secara tepat pada situasi yang menuntut keputusan cepat.

Indikator kepemimpinan menurut Purwadi, (2020) antara lain: kepribadian, optimisme, keterampilan, integritas, dan pengaruh.

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Employee Engagement (X1)

Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel Employee Engagement

Item Pernyataan	EMPLOYEE ENGAGEMENT (X1)										Jumlah	Mean
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	1	1,6	2	3,2	2	3,2	13	20,6	45	71,4	63	4.57
X1.2	0	0	1	1,6	1	1,6	7	11,1	54	85,7	63	4.81
X1.3	2	3,2	4	6,3	2	3,2	24	38,1	31	49,2	63	4.24
X1.4	2	3,2	3	4,8	3	4,8	15	23,8	40	63,5	63	4.4
X1.5	1	1,6	4	6,3	1	1,6	16	25,4	41	65,1	63	4.46
X1.6	2	3,2	4	6,3	4	6,3	10	15,9	43	68,3	63	4.4
X1.7	0	0	3	4,8	3	4,8	14	22,2	43	68,3	63	4.54
X1.8	1	1,6	5	7,9	2	3,2	16	25,4	39	61,9	63	4.38
X1.9	5	7,9	5	7,9	2	3,2	15	23,8	36	57,1	63	4.14
Rata-Rata Variabel Employee Engagement												4.44

Sumber: Data Mentah yang diproses SPSS 26, 2026

Output perhitungan deskriptif memperlihatkan bahwa Employee Engagement memiliki mean 4,44 dan dikategorikan tinggi. Pernyataan dengan skor tertinggi (4,81) terdapat pada aspek usaha maksimal dalam bekerja, sedangkan skor terendah (4,14) terdapat pada kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan yang telah dimulai. Indikator yang paling dominan dalam merepresentasikan Employee Engagement adalah vigor (kekuatan dan semangat kerja), karena memperoleh nilai tertinggi dalam analisis deskriptif.

Analisis Deskriptif Kepemimpinan (X2)

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Item Pernyataan	KEPEMIMPINAN (X2)										Jumlah	Mean
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	0	0	1	1,6	4	6,3	25	39,7	33	52,4	63	4.43
X2.2	0	0	0	0	1	1,6	16	25,4	46	73	63	4.71
X2.3	0	0	2	3,2	5	7,9	17	27	39	61,9	63	4.48
X2.4	0	0	0	0	1	1,6	12	19	50	79,4	63	4.78
X2.5	0	0	1	1,6	1	1,6	8	12,7	53	84,1	63	4.79
X2.6	0	0	1	1,6	1	1,6	10	15,9	51	81	63	4.76
X2.7	1	1,6	0	0	1	1,6	11	17,5	50	79,4	63	4.73
X2.8	0	0	0	0	0	0	10	15,9	53	84,1	63	4.84
X2.9	0	0	0	0	1	1,6	8	12,7	54	85,7	63	4.84
X2.10	0	0	1	1,6	0	0	11	17,5	51	81	63	4.78
X2.11	0	0	2	3,2	2	3,2	10	15,9	49	77,8	63	4.68
X2.12	0	0	1	1,6	2	3,2	17	27	43	68,3	63	4.62
X2.13	1	1,6	2	3,2	5	7,9	11	17,5	44	69,8	63	4.51
X2.14	0	0	3	4,8	0	0	17	27	43	68,3	63	4.59
X2.15	0	0	3	4,8	1	1,6	12	19	47	74,6	63	4.63
Rata-Rata Variabel Kepemimpinan												4.68

Sumber: Data Mentah yang diproses SPSS 26, 2026

Nilai rata-rata Employee Engagement mencapai 4,44, yang menurut analisis deskriptif termasuk dalam kategori tinggi. Pernyataan dengan skor tertinggi (4,84) terdapat pada aspek pengetahuan, keahlian teknis, dan kemampuan pemimpin dalam menganalisis masalah sebelum mengambil keputusan. Sementara itu, skor terendah (4,43) terdapat pada aspek empati terhadap kebutuhan dan perasaan anggota tim. Dengan demikian, indikator yang paling dominan dalam merepresentasikan kepemimpinan adalah keterampilan.

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	KINERJA KARYAWAN (Y)										Jumlah	Mean
	STS (1)		ST (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	0	0	0	0	1	1.6	16	25.4	46	73	63	4.71
Y.2	0	0	1	1.6	1	1.6	19	30.2	42	66.7	63	4.62
Y.3	0	0	1	1.6	0	0	14	22.2	48	76.2	63	4.73
Y.4	0	0	4	6.3	3	4.8	19	30.2	37	58.7	63	4.41
Y.5	0	0	2	3.2	2	3.2	15	23.8	44	69.8	63	4.6
Y.6	1	1.6	2	3.2	4	6.3	14	22.2	42	66.7	63	4.49
Y.7	0	0	1	1.6	0	0	13	20.6	49	77.8	63	4.75
Y.8	1	1.6	1	1.6	3	4.8	13	20.6	45	71.4	63	4.59
Y.9	0	0	4	6.3	2	3.2	15	23.8	42	66.7	63	4.51
Y.10	0	0	3	4.8	8	12.7	26	41.3	26	41.3	63	4.19
Y.11	1	1.6	0	0	2	3.2	16	25.4	44	69.8	63	4.62
Y.12	2	3.2	2	3.2	5	7.9	13	20.6	41	65.1	63	4.41
Y.13	0	0	3	4.8	7	11.1	26	41.3	27	42.9	63	3.81
Y.14	0	0	3	4.8	7	11.1	26	41.3	27	42.9	63	4.22
Y.15	0	0	1	1.6	4	6.3	34	54	24	38.1	63	4.29
Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan												4.46

Sumber: Data Mentah yang diproses SPSS 26, 2026

Nilai rata-rata kinerja karyawan mencapai 4,46, yang menurut analisis deskriptif termasuk dalam kategori tinggi. Pernyataan dengan skor tertinggi (4,75) terdapat pada aspek kedisiplinan waktu, khususnya tidak meninggalkan outlet tanpa izin saat jam operasional. Sementara itu, skor terendah (3,81) terdapat pada aspek ikatan emosional terhadap organisasi. Dengan demikian, indikator yang paling dominan dalam merepresentasikan kinerja karyawan adalah ketepatan waktu.

Uji Instrumen Riset

Tabel 4. Output Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Correlated Item –Total Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Employee Engagement	X1_1	0,517	0.248	Valid
	X1_2	0,366		Valid
	X1_3	0,782		Valid
	X1_4	0,660		Valid
	X1_5	0,707		Valid
	X1_6	0,796		Valid
	X1_7	0,491		Valid
	X1_8	0,746		Valid
	X1_9	0,769		Valid
Kepemimpinan	X2_1	0,349	0.248	Valid
	X2_2	0,573		Valid
	X2_3	0,552		Valid
	X2_4	0,404		Valid

	X2_5	0,395	Valid
	X2_6	0,566	Valid
	X2_7	0,593	Valid
	X2_8	0,434	Valid
	X2_9	0,536	Valid
	X2_10	0,425	Valid
	X2_11	0,694	Valid
	X2_12	0,672	Valid
	X2_13	0,636	Valid
	X2_14	0,643	Valid
	X2_15	0,695	Valid
Kinerja Karyawan	Y_1	0,469	Valid
	Y_2	0,390	Valid
	Y_3	0,446	Valid
	Y_4	0,578	Valid
	Y_5	0,640	Valid
	Y_6	0,494	Valid
	Y_7	0,452	Valid
	Y_8	0,730	Valid
	Y_9	0,662	Valid
	Y_10	0,634	Valid
	Y_11	0,514	Valid
	Y_12	0,492	Valid
	Y_13	0,346	Valid
	Y_14	0,653	Valid
	Y_15	0,397	Valid

0.248

Sumber: Data Mentah yang diproses SPSS 26, 2026

Output uji validitas mengindikasikan bahwa seluruh item pertanyaan pada ketiga variabel dikatakan valid, karena nilai r-hitung lebih besar dibandingkan dengan r-tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 63 orang, diperoleh Output bahwa semua nilai r-hitung melampaui r-tabel sebesar 0,2480, sehingga kuesioner dapat disimpulkan valid.

Tabel 5. Output Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Krisis	Keterangan
<i>Employee Engagement (X1)</i>	0,839	0,60	Reliabel
<i>Kepemimpinan (X2)</i>	0,830	0,60	Reliabel
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,805	0,60	Reliabel

Sumber: Data Mentah yang diproses SPSS 26, 2026

Nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel tercatat di atas batas keandalan 0,60 dari Output uji reliabilitas yang sudah dilakukan. Variabel *Employee Engagement* memperoleh nilai 0,839, *Kepemimpinan* 0,830, dan *Kinerja Karyawan* 0,805. Dengan demikian, berbasis Output uji maka semua instrumen Riset dikategorikan andal dan layak pakai.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0

	Std. Deviation	4.12250676
Most Extreme Differences	Absolute	0.1
	Positive	0.076
	Negative	-0.1
Test Statistic		0.1
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 ^c
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		

Output uji normalitas mengindikasikan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Berdasarkan Output uji, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,187 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 7. Output Uji Multikolinieritas

Model	Coefficient	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Employee Engagament (X1)	0.811	1.233
Kepemimpinan (X2)	0.811	1.233

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 7. Output uji Multikolinieritas, nilai VIF individual variabel bebas berada di bawah 10, yaitu 1,233 untuk Employee Engagament (X1) dan 1,233 untuk Kepemimpinan (X2). Dengan demikian, model regresi tidak terdeteksi multikolinieritas dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Tabel 8. Output Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	Sig.
(Constant)	0.391	4.332		0.928
1 X1	147.775	82.197	0.252	0.077
X2	-94.845	336.268	-0.04	0.779

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 8. Output pengujian asumsi heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa nilai probabilitas Employee Engagament (0,077) dan Kepemimpinan (0,779) berada di atas 0,05. Dengan demikian, kelayakan model regresi terjamin karena telah memenuhi asumsi dan dapat diterapkan untuk mengestimasi kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Output Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
	(Constant)	20.66	7.335		2.816
1 X1	0.611	0.103	0.577	5.9	0
X2	0.312	0.115	-0.03	2.706	0.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Output uji T mengindikasikan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas. Ini dibuktikan dengan nilai signifikansi Employee Engagement (0,077) dan Kepemimpinan (0,779) yang keduanya melebihi ambang batas 0,05. Maka dinyatakan, model regresi valid untuk mengestimasi kinerja karyawan.

Tabel 10. Output Uji-F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1213.16	2	606.582	34.54	.000 ^b
	Residual	1053.69	60	17.562		
	Total	2266.86	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Output uji F mengungkapkan bahwa nilai F hitung (34,540) melampaui F tabel (3,150), serta tingkat signifikansi 0,000 yang tidak lebih besar dari 0,05. Hal ini menyebabkan Ho tidak diterima dan H1 diterima, yang mengindikasikan Secara simultan, Employee Enggamenet (X1) dan Kepemimpinan (X2) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). di XXI Grand Kota Bintang.

Tabel 11. Output Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	0.535	0.52	4.191

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

Sumber: Data Mentah yang diproses SPSS 26, 2026

Output memperlihatkan kapasitas model untuk menjelaskan keterkaitan variabel independen dan dependen dinilai baik karena nilai Adjusted R Square sebesar 0,520 yang mendekati 1. Hal ini menyimpulkan bahwa Employee Engagement (X1) dan Kepemimpinan (X2) berkontribusi 52% atas Kinerja Karyawan (Y) di XXI Grand Kota Bintang.

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial, nilai signifikansi 0,000 dan t hitung 3,901 (melebihi t tabel 1,667) mengindikasikan bahwa Employee Engagement (X1) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di XXI Grand Kota Bintang. Hal ini semakin diperkuat oleh Output pengujian analisis deskriptif yang mengindikasikan bahwa dimensi vigor memperoleh persentase nilai tertinggi, yaitu sebesar 4,81. Tingkat semangat kerja karyawan yang tinggi tercermin dari nilai tersebut, serta antusiasme yang kuat dalam melaksanakan seluruh pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Semangat dan antusiasme ini tidak hanya menggambarkan kesiapan karyawan dalam menghadapi beban kerja, tetapi juga mengindikasikan keberadaan energi positif yang mendorong mereka untuk tetap konsisten, tekun, dan berkomitmen terhadap tanggung jawab yang diemban.

Output Riset ini mengonfirmasi temuan Sucahyowati dan Hendrawan (2020) pada PT. Mk Semarang yang menyatakan bahwa Employee Engagement berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Konfirmasi ini diperkuat oleh uji statistik yang

mengindikasikan nilai t hitung $>$ t tabel, karena nilai tersebut maka H_0 tidak diterima dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang semakin kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan di XXI Grand Kota Bintang.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Output uji parsial mengindikasikan nilai t untuk Kepemimpinan sebesar 2,706, yang melebihi t tabel sebesar 1,667. Nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 tidak diterima, dan H_2 diterima, yang mengindikasikan bahwa Kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di XXI Grand Kota Bintang. Temuan ini sejalan dengan Sinambela & Lestari (2022), yang juga menemukan pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja.

Selain itu, Output analisis deskriptif mengindikasikan bahwa skor rerata tertinggi terdapat pada pernyataan “Pemimpin memiliki pengetahuan dan keahlian teknis yang mumpuni di bidang pekerjaan kami” serta “Pemimpin menganalisis masalah dengan cermat sebelum mengambil keputusan”, dengan skor sebesar 4,84. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator “keterampilan” dalam variabel kepemimpinan memiliki peran yang sangat dominan. Artinya, para karyawan menilai bahwa pemimpin tidak hanya memiliki kemahiran teknis yang memadai, tetapi juga mampu menggunakan pengetahuan tersebut secara tepat dalam proses pengambilan keputusan. Dengan kompetensi dan pengetahuan yang pemimpin kuasai, tentunya akan membuat karyawannya termotivasi untuk mengembangkan diri secara profesional. Seorang pemimpin yang efektif mampu memacu karyawan agar bekerja dengan standar profesional, sehingga sasaran perusahaan dapat tercapai (Gandolfi & Stone, 2018; Sinambela & Lestari, 2022).

Pengaruh Employee Engagement dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Output uji F mengindikasikan nilai F hitung sebesar 34,540 dengan signifikansi 0,000. Nilai F tabel pada taraf signifikansi 0,05, di mana $df_1 = 2$ dan $df_2 = 60$ (dihitung dari $n - k - 1 = 63 - 2 - 1$). Dari perhitungan tersebut, diketahui bahwa nilai F tabel adalah 3,150. Output pengujian mengindikasikan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel ($34,540 > 3,150$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari batas yang ditentukan ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengujian, H_0 tidak diterima dan H_3 diterima, yang dimaknai *employee Engagement* (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama berkontribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Y) di XXI Grand Kota Bintang. Output ini sejalan dengan Djalil, et al., (2021) Hasil studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan *Employee Engagement* secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari pemaparan yang sudah diuraikan tentang pengaruh *Employee Engagement* dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di XXI Grand Kota Bintang, secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa:

- 1) Variabel *Employee Engagement* (X_1) secara masing-masing (parsial) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini tercermin dari nilai koefisien beta standar yang bernilai positif sebesar 0,577, tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), serta nilai t -hitung sebesar 5.900 yang lebih tinggi dibandingkan t -tabel sebesar 1,667.

- 2) Variabel Kepemimpinan (X2) secara masing-masing(parsial) mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pernyataan ini didukung oleh nilai koefisien beta standar yang mengindikasikan arah positif yaitu sebesar 0,264 dan signifikansi sebesar 0,009 ($< 0,05$), serta nilai t-hitung sebesar 2,706 yang melampaui nilai t-tabel 1,667.
- 3) Secara simultan, *Employee Engagement* (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan melalui nilai F-hitung sebesar 34.540 yang jauh lebih besar dibandingkan F-tabel sebesar 3,150, disertai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$).

REFERENSI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2023). Analisis Data Riset Kuantitatif (Pengujian Hipotesis Asosiatif Korelasi). *Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin*, 430-448.
- Annisa, R., Rahman, A. A., & R, I. K. (2024). Pengaruh Psychological Well-Being, *Employee Engagement* dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Institut Bisnis dan Teknologi Indonesia (Instiki) Bali. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*.
- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 254-264.
- Dami, W. D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Stu Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Surabaya*.
- Djalil, A., Devi, W. S., & Damaianti, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Daya Anugrah Mandiri). *EKONAM: Jurnal Ekonomi*, 50-57.
- Firdausi, Jaannatul, & Wadji, M. (2024). Pengaruh Management dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 7, 1080-1092.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 26*.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Melalui *Employee Engagement*. *Mannegio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Harneisa, S., B., A., & M., M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada PT. Griya Kenari Properti Di Makassar. *Journal on Education*.
- Haryanti, N., Rohmah, L., & Rachmawati, D. N. (2024). Pengaruh Istighosah Terhadap Pengendalian Emosi Jama'ah Majelis Ta'lim Miftahul Huda Desa Pojok Kecamatan Ponggok, Kabupaten Blitar. *Jurnal Ilmiah Sosiologi Agama*.
- Hasanuddin, Saing, B., & Siagian, R. (2025). *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. PT. Pena Persada Kerta Utama.

- Irfan, A., Risnawati, R., Syahrul, A., & Jumaidah, J. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3633-3649.
- Irfan, A., Risnawati, Syahrul, A., & Jumaidah. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 3633-3649.
- Lestari, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Burangkeng Maju Tehnik (BMT) di Bekasi Timur.
- Nurjaya, Mukhtar, A., & Achsanuddin, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Balanca; Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Nurjaya, N., Mukhtar, A., & Achsanuddin, A. N. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Patoni, Mawardi, A., & Nurjanah. (2024). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Einstrend Factory 3 Departemen Sewing Purwakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 109-120.
- Prastyorini, J., Kristiawati, I., Kalangi, M. H., Priyanto, E., & Arisanti, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Anugerah Tirta Samudra. *Jurnal Baruna Horizon*, 7(1), 9-20.
- Purwadi, Darma, D. C., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. (2020). Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satication, and Employee Perfomance. *Technium Soc. Sci. J*, 6. 116.
- R. A., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2023). Analisis Data Riset Kuantitatif. *Jurnal Pelita Nusantara*.
- Ramadhan, F. A., & Adriani, Z. (2024). Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Modertasi (Pada Hotel Pasterur Bandung).
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Riset*. Wonocolo, Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Safitri, A. N., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *EQIEN: Journal of Economics & Business*.
- Satriawan, N., Saputra, F., & Saputra, R. (2024). Peranan Infrastruktur Teknologi Informasi dan Internet of Things terhadap Manajemen Information System Industri Pertahanan dan Keamanan. *Letigasi: Jurnal Ilmu Hukum, Politik Dan Pertahanan*, 1, (1), 8-17.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *PKWU: Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 178-190.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transparan Maritim*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Riset Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Riset Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi Riset Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press (ed.).
- Sumantri, E., Nugroho, K. S., & Masita, T. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, *Employee Engagement*, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

- pada Bank Jateng Kantor Cabang Purwokerto. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 67-73.
- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur Riset Kuantitatif. *Jurnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat*.
- Tangkeallo, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*.
- Utami, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi.
- Utoyo, H. L., Fanggalda, R. E., Riwu, Y. F., & Nursiani, N. P. (2024). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kanaan Jata Perkasa Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motibasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47-56.