

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Employee Engagement dan Relasi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Demi Paranita Rustandi¹, Lili Karmela Fitriani²

Prodi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Kuningan

20191710014@uniku.ac.id¹, lili_kf99@yahoo.com²

Abstract.

The purpose of this study was to analyze the extent to which Transformational Leadership and Employee Engagement affect Employee Job Satisfaction at Permata Kuningan Hospital with Social Relation as a Moderating Variable. This research used a survey method, with a quantitative descriptive analysis approach. The variables in this study are Transformational Leadership and Employee Engagement (X), and job satisfaction (Y) as the dependent variable. The population that will be used as research is Permata Kuningan Employee, namely 120 people. Data were analyzed with Moderated Regression Analysis using SPSS 22.0 for Windows.

Based on the results of data analysis, it was found that the Fcount value is greater than Ftable with a significance value of less than 0.05, this means that Transformational Leadership and Employee Engagement both affect Job Satisfaction, meaning that any change in Job Satisfaction simultaneously strengthens and will lead to changes in Job Satisfaction.

Keywords:

Transformational Leadership, Employee Engagement, Social Relations and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didalamnya terdapat sekumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, yang biasa dinamakan dengan karyawan atau pekerja. Seluruh perusahaan memiliki tujuan memperoleh profit dan membangun citra serta nilai perusahaan guna mencapai kesejahteraan bagi pemilik maupun karyawannya.

Banyak sekali jenis perusahaan yang terdapat di Indonesia, salah satunya merupakan perusahaan jasa. Salah satu jenis perusahaan jasa yaitu perusahaan jasa

kesehatan dalam hal ini yaitu Rumah Sakit. Menurut WHO (World Health Organization), "Rumah Sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat". Sementara berdasarkan undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksudkan dengan "Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat".

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Rumah Sakit Permata Kuningan adalah sebuah rumah sakit yang berlokasi di Kabupaten Kuningan tepatnya di jalan Cut Nyak Dien Cijoho Kuningan. Rumah Sakit Permata Kuningan memiliki sebuah motto yaitu “Melayani Sepenuh Hati dengan Kasih Sayang”, juga visi yaitu “Menjadi Rumah Sakit Kebanggaan Masyarakat Kuningan Dengan Mengutamakan Mutu, Keselamatan Pasien dan Kepuasan Pelanggan”. Dari motto dan visi tersebut maka diperlukan adanya rasa kepuasan kerja yang ada pada dalam diri setiap karyawan terhadap rumah sakit, agar setiap karyawan dapat

memberikan kinerja yang terbaik untuk mewujudkan motto dan visi dari rumah sakit Permata Kuningan.

Setelah melakukan survey awal pada karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan diketahui kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan mengalami penurunan, hal itu diperkuat dengan data turnover karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Data turnover karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1

Data Turnover Karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Turnover Rate	Jumlah Karyawan di Akhir Tahun
2021	204	33	16%	171
2022	222	38	17%	184
2023 - bulan Juni	241	12	4,9%	229

Berdasarkan perhitungan LTO (Labour Turn Over), persentase tingkat turnover karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan sangat besar karena sudah mencapai 5-10%.

Masalah yang dihadapi oleh Rumah Sakit Permata Kuningan yaitu tingginya persentase tingkat turnover karyawan. Ada beberapa faktor penyebab yang seringkali muncul dalam permasalahan turnover karyawan, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam dirinya pribadi dan faktor eksternal yang berasal dari luar lingkungannya.

Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti menarik rumusan masalah yang akan dibahas pada bab selanjutnya, diantaranya:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan employee engagement berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah relasi sosial memoderasi hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja?
5. Apakah relasi sosial memoderasi hubungan employee engagement dengan kepuasan kerja?

Dari rumusan masalah diatas maka peneliti bermaksud untuk melihat apakah ada pengaruh dari kepemimpinan transformasional, employee engagement dan

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

relasi sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, diharapkan dapat menjelaskan pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional, Employee Engagement dan Relasi Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka (Rao & Sridhar, 2003). Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan (Sargent & Hannum, 2005). Pekerjaan memerlukan relasi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya (Gibson, 2000). Hal yang sama dikemukakan oleh (Hasibuan, 2003) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja dapat diukur melalui kepribadian, nilai-nilai, pengaruh sosial dan situasi kerja (George & Garcth, 1997).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan persepsi bawahan terhadap perilaku pemimpin dalam memperlakukan bawahan dengan lebih menyadari adanya

hasil usaha, mendahulukan kepentingan kelompok dan meningkatkan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi serta lebih memperhatikan faktor individual. Kepemimpinan transformasional menunjuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Teori transformasional mempelajari juga bagaimana para pemimpin mengubah budaya dan struktur organisasi agar lebih konsisten dengan strategi-strategi manajemen untuk mencapai sasaran organisasional. Definisi kepemimpinan transformasional menurut (Hater, 1988, dalam Wahyuddin, 2001) merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Bass (1990), mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam Teorinya Burns (1997) (dalam Pareke, 2004), juga menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai proses yang padanya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”, seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, dan bukan didasarkan atas emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan sosial, atau kebencian. Robbin

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

(2003), mendefinisikan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan yang memiliki karisma.

Employee Engagement

Menurut Robbins (2015:48) Employee Engagement adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. Menurut Scieman (2012:211). Employee Engagement dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. Sedangkan menurut Albrecht (2010:4) Employee Engagement merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif maupun emosional selama menunjukkan performa didalam bekerja. Menurut Marciano (2010:42) seseorang yang engaged akan berkomitmen terhadap tujuan maupun segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa ia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Employee Engagement merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterkaitan terhadap perusahaan, mau melakukan kerelaan untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang terbaik, yang mempromosikan perusahaannya untuk keuntungan perusahaan.

Relasi Sosial (Workplace Relationship)

Menurut H. Bonner (dalam Gerungan, 2017: 62) relasi sosial adalah suatu hubungan antara dua atau lebih individu manusia, dimana kelakuan individu yang satu mempengaruhi, mengubah, atau memperbaiki kelakuan individu yang lain, atau sebaliknya. Relasi sosial ini juga merupakan hubungan-hubungan sosial yang menyangkut hubungan antar individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok.

Relasi sosial adalah kunci dari semua kehidupan sosial, karena tanpa relasi sosial tidak mungkin ada kehidupan bersama. Menurut bentuknya relasi sosial ini dibagi menjadi dua, yaitu relasi sosial asosiatif (Positif) dan Relasi Sosial Disosiatif (Negatif). Salah satu dalam implikannya, relasi sosial terjadi di dalam suatu lingkup kerja perusahaan yang dinamakan dengan hubungan kerja (workplace relationship). Workplace Relationship adalah hubungan yang dibentuk dengan rekan kerja, kolega, dan manajer di tempat kerja. Meskipun hubungan yang dibangun dengan kolega dan manajer mungkin tidak seintim dengan hubungan antar keluarga dan teman, namun hal ini tetap penting.

Dalam konteks ini, hubungan kerja mengacu pada perawatan dan pertimbangan bahwa setiap karyawan diterima dengan baik oleh atasan atau rekan kerja (Lather dan Singh, 2018). Pada umumnya, sebuah hubungan kerja yang baik juga didasari dengan ada tidaknya konflik antar individu. Hayes (2017) mengemukakan bahwa dampak dari adanya konflik dalam sebuah hubungan kerja adalah munculnya demotivasi dalam bekerja. Meskipun setiap hari karyawan tidak selalu mengalami konflik tetapi hal ini sangat mengganggu mereka untuk dapat mengembangkan potensi mereka. Ia menambahkan, bahwa

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

setiap karyawan perlu bertanggungjawab terciptanya hubungan kerja yang baik.

Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Penerapan kepemimpinan transformasional dalam setiap organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kerja (Burnes, 2004). Menurut Aldoory & Toth(2004) kepemimpinan transformasional membangun komitmen terhadap tujuan organisasi dan kemudian menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan dan kinerja pekerja tersebut.

Berdasarkan penelitian Chandrasekara, W. S.(2019)diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja Hal ini menunjukkan ketika kualitas kepemimpinan transformasional meningkatkan kepuasan kerja dan dengan demikian kinerja karyawan meningkat. Penulis menduga dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Rumah Sakit Permata Kuningan, namun kepemimpinan transaksional lebih signifikan daripada transformasional.

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja

Employee engagement adalah ikatan kerja yang secara penuh melibatkan diri pada suatu pekerjaan secara penuh, bertanggung jawab bukan hanya pada pekerjaannya saja, mau mengutamakan pekerjaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda dan menggunakan

jam kerja sebagaimana mestinya (Tritch, 2003).

Menurut penelitian Hayati, N (2020), employee engagement berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penulis juga menduga bahwa employee engagement berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan.

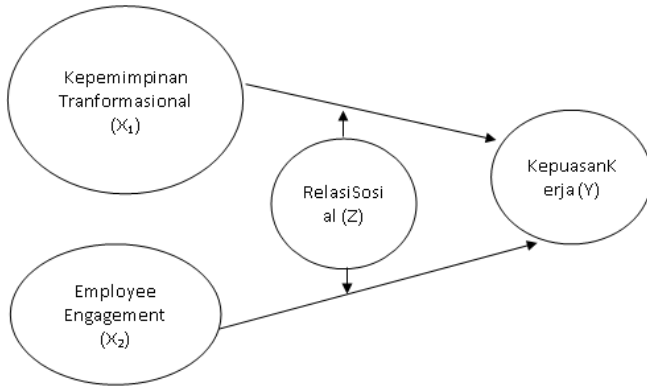
Relasi Sosial Memoderasi Kepemimpinan Trnasformasional dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Roucek dan Warren (dalam Basrowi, 2013) relasi sosial proses timbal balik, dimana kelompok dipengaruhi oleh perilaku reaktif pihak lain, dan demikian anggota dari kelompok tersebut menjadi terpengaruh oleh perilaku reaktif yang dilakukan oleh pihak lain. Hubungan yang baik antar rekan sejawat tentu akan menghasilkan komunikasi yang baik diantara keduanya, hal tersebut akan sangat menunjang kepuasan kerja karyawan yang nantinya menghasilkan kinerja yang tinggi bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Sapta Edy (2017), relasi sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Perguruan Petra Kediri. Pengaruhnya bersifat positif, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel relasi sosial akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Penulis juga menduga bahwa relasi social berpengaruh positif dalam kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan.

Untuk dapat memahami lebih mendalam mengenai konsep penelitian ini maka disusun kerangka berpikir sebagai berikut:

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>



regresi moderasi dan kemudian dihitung

HIPOTESIS

Dari kerangka pikiran diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H2: Employee engagement berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H3: Kepemimpinan transformasional dan employee engagement berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H4: Relasi Sosial memoderasi hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja
- H5: Relasi sosial memoderasi hubungan employee engagement terhadap kepuasan kerja

dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan output SPSS tersebut pengaruh leverage keuangan, kompleksitas perusahaan, persaingan industry, ukuran perusahaan, volatilitas harga saham, kepemilikan public dan kepemilikan manajerial terhadap kepuasan kerja dengan ERM sebagai variable moderasi ditunjukkan

METODELOGI PENELITIAN

Subjek dan Waktu Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan sebanyak 120 karyawan.

Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada Bulan Januari sampai Juni 2023.

Metode Penelitian

Jenis Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	12,290	,591		8
	X1	,440	,296	,634	2
	X2	,610	,397	,629	2
	Gaya kepemimpinan*Relasi sosial	,019	,008	,815	2
	Employeeed Engagement*Relasi sosial	,014	,011	,961	3

a. Dependent Variable: Y

pada tabel berikut.

Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Jenis data menurut Indriantoro dan Supomo (2014:146) ada dua:

Data Primer (*Primary Data*)

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (Data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Dari pendapat di atas, dalam penelitian ini peneliti menggunakan Jenis data primer, karena data yang dikumpulkan peneliti merupakan jawaban pertanyaan dari responden.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah responden karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek. Subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019:148)

Populasi bukan hanya orang ataupun sekelompok orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan pada tahun 2023. Dengan jumlah karyawan sebanyak 229 orang dengan komposisi sebagai berikut :

Table Pesebaran Karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan

Departemen	Jumlah
Kesekretariatan dan IT and Development	6
SDM	5
Keuangan	8
Marketing	7
Umum	17
Keperawatan	108
Pelayanan dan Penunjang Medis	78
TOTAL	229

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat

menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu “sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”. (Sugiyono, 2019:127).

Teknik yang digunakan untuk pengambilan jumlah sampel dari populasi

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

menggunakan rumus Slovin (2015:18). Berdasarkan penghitungan menggunakan rumus Slovin, maka responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 146 responden (Karyawan).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diambil oleh peneliti karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan yang menjadi objek Penelitian adalah dengan Angket (kuisisioner) yaitu dengan mengajukan pertanyaan - pertanyaan secara tertulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada responden, yaitu pelaku UMKM di Kabupaten Kuningan. Daftar pertanyaan / kuisisioner yang disebarakan dengan disertai alternatif pendapat responden yang telah

disediakan dan diberi bobot nilai (skala interval 1-5).

Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Kriterianya:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid

2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid

Dimana untuk $df = n - 2 = 120 - 2 = 118$ dan $\alpha = 5\%$ diperoleh $r_{tabel} = 0,179$

Hasil perhitungan validitas instrumen menggunakan program SPSS 22.0 for Windows diperoleh:

Table Uji Validitas Kepemimpinan transformasional

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0.797	0.179	Valid
2.	0.856	0.179	Valid
3.	0.667	0.179	Valid
4.	0.875	0.179	Valid
5.	0.829	0.179	Valid
6.	0.700	0.179	Valid
7.	0.856	0.179	Valid
8.	0.871	0.179	Valid
9.	0.890	0.179	Valid
10.	0.718	0.179	Valid
11	0.870	0.179	Valid
12	0.813	0.179	Valid
13	0.845	0.179	Valid
14	0.806	0.179	Valid
15	0.876	0.179	Valid
16	0.700	0.179	Valid
17	0.870	0.179	Valid
18	0.898	0.179	Valid
19	0.839	0.179	Valid

Dengan melihat nilai korelasi (Pearson Correlation) pada kolom r_{hitung} diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

sehingga semua pernyataan untuk variabel Kepemimpinan transformasional (X1) adalah valid.

Table Uji Validitas Employee Engagement

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0.816	0.179	Valid
2.	0.874	0.179	Valid
3.	0.847	0.179	Valid
4.	0.916	0.179	Valid
5.	0.915	0.179	Valid
6.	0.781	0.179	Valid
7.	0.907	0.179	Valid
8.	0.905	0.179	Valid
9.	0.923	0.179	Valid
10.	0.882	0.179	Valid
11	0.787	0.179	Valid
12	0.798	0.179	Valid
13	0.727	0.179	Valid

Dengan melihat nilai korelasi (Pearson Correlation) pada kolom r_{hitung} diperoleh untuk setiap pernyataan nilai r_{hitung} > r_{tabel}

sehingga semua pernyataan untuk variabel Employee engagement (X₂) adalah valid.

Table Uji Validitas Kepuasan Kerja

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0.433	0.179	Valid
2.	0.482	0.179	Valid
3.	0.471	0.179	Valid
4.	0.212	0.179	Valid
5.	0.397	0.179	Valid
6.	0.388	0.179	Valid
7.	0.433	0.179	Valid
8.	0.456	0.179	Valid
9.	0.363	0.179	Valid
10.	0.438	0.179	Valid
11	0.477	0.179	Valid
12	0.560	0.179	Valid
13	0.730	0.179	Valid
14	0.701	0.179	Valid

Dengan melihat nilai korelasi (Pearson Correlation) pada kolom r_{hitung} diperoleh untuk setiap pernyataan nilai r_{hitung} > r_{tabel}

sehingga semua pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (y) adalah valid.

Table Uji Validitas Relasi Sosial

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

No. Butir	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Status
1.	0.890	0.179	Valid
2.	0.834	0.179	Valid
3.	0.872	0.179	Valid
4.	0.850	0.179	Valid
5.	0.901	0.179	Valid
6.	0.897	0.179	Valid
7.	0.835	0.179	Valid
8.	0.867	0.179	Valid
9.	0.876	0.179	Valid
10.	0.909	0.179	Valid

Dengan melihat nilai korelasi (Pearson Correlation) pada kolom rhitung diperoleh untuk setiap pernyataan nilai rhitung > rtabel sehingga semua pernyataan untuk variabel relasi sosial (y) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali

untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Alpha Cronbach > 0,60.

a. Reliabilitas Kepemimpinan transformasional (X1)
 Hasil perhitungan realibilitas instrumen menggunakan program SPSS 22.0 for Windows diperoleh:

Table Uji Reliabelitas Gaya Kepemimpinan Transforasional
Kepemimpinan transformasional

Cronbach's Alpha	N of Items
0.973	19

Dengan melihat hasil perhitungan di atas diperoleh nilai $r_{11} > 0,60$ atau $0,973 > 0,6$ sehingga variabel Kepemimpinan transformasional (X1) adalah reliabel.

b. Reliabilitas Employee Engagement (X2)
 Hasil perhitungan realibilitas instrumen menggunakan program SPSS 22.0 for Windows diperoleh:

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Table Uji Reliabelitas Employee Enggagment

Employee enggagment Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,969	13

Dengan melihat hasil perhitungan di atas diperoleh nilai $r_{11} > 0,60$ atau $0,969 > 0,6$ sehingga variabel Employee enggagment (X2) adalah reliabel.

c. Reliabilitas Kepuasan kerja (Y)
Hasil perhitungan realibilitas instrumen menggunakan program SPSS 22.0 for Windows diperoleh:

Table Uji Reliabelitas Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	15

Dengan melihat hasil perhitungan di atas diperoleh nilai $r_{11} > 0,60$ atau $0,948 > 0,6$ sehingga variabel Kepuasan kerja (Y) adalah reliabel.

d. Reliabilitas Relasi sosial (Z)
Hasil perhitungan realibilitas instrumen menggunakan program SPSS 22.0 for Windows diperoleh:

Table Uji Reliabelitas Relasi Sosial

Relasi sosial Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,965	10

Dengan melihat hasil perhitungan di atas diperoleh nilai $r_{11} > 0,60$ atau $0,965 > 0,6$ sehingga variabel Relasi sosial (Z) adalah reliabel.

Berdasarkan table coefficiens Nilai t hitung sebesar 2.488 dan nilai t tabel, sebesar 1.657. Dikarenakan nilai thitung > ttabel ($2.488 > 1.657$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0.05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil dan Pembahasan
Pengaruh Kepemimpinan
Transformasional terhadap Kepuasan
Kerja

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Pengaruh Employee Engagement terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan table coefficients Nilai t hitung sebesar 2.538 dan nilai t tabel, sebesar 1.657. Dikarenakan nilai thitung > ttabel (2.538 > 1.657) dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh relasi Kepemimpinan transformasional dan relasi sosial terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan table coefficients Nilai t hitung sebesar 2.778 dan nilai t tabel, Berdasarkan table coefficients Nilai t hitung 2778 dan nilai t tabel, sebesar 1.657. Dikarenakan nilai thitung > ttabel (2.778 > 1.657) dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional dan relasi sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh relasi employee engagement dan relasi sosial terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan table coefficients Nilai thitung sebesar 3.273 dan nilai t tabel, Berdasarkan table coefficients Nilai t hitung 3.273 dan nilai t tabel, sebesar 1.657. Dikarenakan nilai thitung > ttabel (3.273 > 1.657) dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa employee engagement dan relasi sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan mengenai imaka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin idealis kepemimpinan transformasional maka kepuasan kerja semakin meningkat.
2. Employee engagement berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi employee engagement maka kepuasan kerja semakin meningkat.
3. Kepemimpinan transformasional dan employee engagement berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4. Relasi sosial memoderasi dan memperkuat hubungan Kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja.
5. Relasi sosial memoderasi dan memperkuat hubungan employee engagement dengan kepuasan kerja.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan penyebaran angket bahwa masih ada yang memiliki jawaban terendah dimana dengan pernyataan no 6 Pimpinan merupakan Role Model (panutan) saya dalam bekerja dan no 19 Pimpinan saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda. Hal ini perlu di atasi salah satu caranya pimpinan harus selalu memberi motivasi kepada bawahan serta membimbing dan mengarahkannya agar menjadi panutan bagi para bawahannya.
2. Berdasarkan penyebaran angket bahwa masih ada yang memiliki jawaban terendah dimana dengan pernyataan Saya merasa bahagia ketika bekerja secara intens. Hal ini

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- perlu di atasi dengan memberikan motivasi dan reward kepada karyawan ketika sedang bekerja secara intens dan lembur agar mod karyawan tetap terjaga dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Berdasarkan penyebaran angket bahwa masih ada yang memiliki jawaban terendah dimana dengan pernyataan saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan. Hal ini perlu di atasi dengan memberikan tambahan bonus kepada karyawan yang kerja lembur.
 4. Berdasarkan penyebaran angket bahwa masih ada yang memiliki jawaban terendah dimana Saya merasa senang mengerjakan pekerjaan bersama tim. Hal ini perlu di atasi dengan meningkatkan kerja sama antar karyawan sehingga dengan tumbuhnya kerjasama yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Ambar, dkk. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aslam, dkk 2013 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal EMBA, Vol.3, No.3, hal. 87
- As'ad, Moh. 2004. Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- Apriani & Hartoyo, 2012. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Jurnal EMBA, Vol.5, No.3, hal. 187
- Bangun, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke (2014), "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado," Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18.
- Diah dan Eddy Madiono Sutanto (2015), "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 17, No. 2, hal. 142
- Davis 2009. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan. Jakarta: Rineka Cipta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, 2000. Pekerjaan memerlukan relasi Jakarta: Rineka Cipta
- George & Garcth, 1997. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang. Yogyakarta : Liberty
- Ghozali, Imam. 2010. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko. 2008. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko (2001) kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harto, dkk, (2020) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmudan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, 2014, teori kepuasan kerja. Garamedia. Jakarta
- Handoko, 2010. Manfaat kepuasan kerja. Puspita. Bandung
- Hiskia Jonest Runtuuwu, Joyce Lopian, dan Lucky Dotulong (2015), "Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado," Jurnal EMBA, Vol.3, No.3, hal. 87.
- Luthans, (2006) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Syaiful Azwar dan Winarningsih (2016), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal IlmudanRiset Manajemen, Vol. 5, No. 3, hal.17-18
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung:Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Mathis,R obertL dan Jackson John.2006. Manajemen Sumber Saya Manusia. Jakarta:Salemba Empat.
- Mathis dan Jackson (2001), kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang positif. Bandung:Refika Aditama
- Nur, 2013. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. EMBA, Vol. 4, No. 4, hal. 329-330.
- Novi Idris dkk 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal EMBA, Vol.5, No.7, hal. 65
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta:Rineka Cipta.
- NovelisaP. Dkk (2016), " Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Hasjrat Abadi Tendeand Manado)," Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 4, hal. 329-330.
- Rao & Sridhar, 2003. Kepuasan kerja. Jakarta: Bumi Aksara
- Riana, dkk (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal EMBA, Vol.3, No.3, hal. 87.
- Robins (2006). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robins (2014). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Ridwan (2019) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai. Jurnal EMBA, Vol.5, No.3, hal. 90.
- Sarwono, Jonathan. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sargent & Hannum, 2005. hasil dari persepsi. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti, (2001) kepuasan kerja yang memadai Jakarta: Bumi Aksara
- SE dkk, (2015) Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal EMBA, Vol.3, No.10, hal. 11.
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: YKPN.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Sugiyono.2012.Metode Penelitian Pendidikan. Bandung:Alfabet
- Sutrisno,Edy.2014.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Widjaja, dkk. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal EMBA,Vol.9,No.23, hal. 117
- Wayan & Riana, (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- Yenny dkk. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal EMBA,Vol.2,No.3, hal. 16.
- Y Anggraeni, dkk, (2013) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja