

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Happy Day Organizer)

Yasir Andalas^{1*}, Nicholas Marpaung²

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara
yasirandalas39@gmail.com^{1*}; nicholasmp@usu.ac.id²

Received 01 Juni 2024 | Revised 05 Juni 2024 | Accepted 06 Juni 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan employee engagement tersebut akan dianalisis secara parsial dan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik sampling jenuh dengan 33 responden sebagai sampel. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan penyebaran kuesioner secara langsung sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2) dan employee engagement (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan seluruh variabel bebas secara serempak (simultan) mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional; Motivasi Kerja; Employee Engagement; Kepuasan Kerja

Abstract

This research aims to analyze the influence of transactional leadership, work motivation and employee engagement on employee job satisfaction. The influence of transactional leadership, work motivation and employee engagement will be analyzed partially and simultaneously on employee job satisfaction. The form of research used in this research is quantitative research with an associative approach. Sampling was carried out using a saturated sampling technique with 33 respondents as samples. Primary data used in this research was obtained by distributing questionnaires directly, while secondary data was obtained through literature study. The data analysis methods used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis test. The results of the research conducted show that the variables transactional leadership (X1), work motivation (X2) and employee engagement (X3) have a significant effect on employee job satisfaction and all independent variables simultaneously (simultaneously) influence employee performance.

Keywords: Transactional Leadership; Work Motivation; Employee Engagement; Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Happy Day Organizer yang bergerak dalam mengorganisir berbagai acara. Happy Day Organizer didirikan pada Tahun 2015, yang berspesialisasi dalam manajemen acara khususnya pernikahan, dengan menawarkan beberapa desain pelaminan, fotografer, hidangan makanan untuk acara dan lainnya. Merupakan tim yang terdiri dari orang-orang berbakat kreatif yang dinamis. Happy Day termasuk perusahaan yang baru dalam bisnis wedding organizer namun peneliti melihat perkembangan pada happy day dengan banyak dan berhasil menggelar acara-acara pernikahan yang mewah dan sering mendapat kepercayaan untuk memegang acara perusahaan-perusahaan besar yang tidak hanya di dalam kota tetapi juga di luar kota. Maka dari itu peneliti tertarik untuk menjadikan Happy Day sebagai objek penelitian karena perusahaan ini sedang mengalami perkembangan bisnis yang sangat pesat namun masih terdapat kekurangan pada SDM yaitu karyawan yang berhubungan dengan pemimpin.

Gaya kepemimpinan menjadi kunci utama karyawan bekerja dengan optimal dan efektif. Salah satu gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memberikan arahan dan semangat melalui lisan dan penghargaan sebagai apresiasi terhadap karyawan.

Berdasarkan pra penelitian yang peneliti lakukan, peneliti mendapatkan bahwa pimpinan jarang memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan sehingga para karyawan tidak semangat dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan menjadi menurun. Pemimpin hanya memberikan kompensasi berupa gaji kepada para karyawan dan tidak mengapresiasi kerja karyawan yang memiliki semangat kerja.

Sebuah motivasi dari pemimpin adalah dorongan dari luar untuk karyawan semangat dalam bekerja. Motivasi ini bisa berupa ucapan dan pemberian dana-dana seperti bonus yang membuat karyawan semangat melakukan pekerjaannya. Menurut Armstrong dan Baron dalam (Gultom dan Marpaung, 2022:1203), performance sering diartikan sebagai turunan dari terjemahan Bahasa Inggris sebagai kinerja. Kinerja yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja terhadap karyawan dan pimpinan dalam suatu organisasi yang telah berjalan.

Penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat bekerja secara optimal bagi diri sendiri dan organisasi. Motivasi juga dapat mempengaruhi prestasi seseorang untuk melakukan kegiatannya dengan maksimal. Menurut Enny (2019:17) motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan, peneliti mendapatkan bahwa pemimpin kurang memberikan motivasi kepada karyawan. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan membuat karyawan merasa bahwa kerja hanya semata-mata untuk mendapatkan gaji saja sehingga kinerja karyawan menurun dan kepuasan kerja karyawan menjadi berkurang.

Organisasi yang berjalan sangat memerlukan SDM yang memiliki ketertarikan dan kemampuan sesuai dalam organisasi tersebut. Organisasi harus mencari karyawan yang tertarik dalam organisasi tersebut agar organisasi dapat berjalan dengan sempurna. Ketertarikan SDM ini biasanya disebut *employee engagement*. Sebuah organisasi harus membuat karyawan tertarik mungkin untuk mengekspresikan dirinya kedalam suatu organisasi.

Employee engagement membantu organisasi berkembang pesat dan berjalan dengan baik. Didalam dunia bisnis *employee engagement* menjadi suatu prioritas karena dengan adanya *employee engagement* didiri karyawan maka akan memicu karyawan dalam berkinerja dan berinovasi dengan baik.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa organisasi memiliki permasalahan yang dimana permasalahan tersebut melibatkan karyawan dengan pemimpin langsung seperti, karyawan masih banyak yang lembur untuk menyelesaikan tanggung jawab atas acara yang diadakan, masih adanya keterbatasan komunikasi antara pemimpin dan karyawan, sering terjadinya miskomunikasi antara karyawan dan pemimpin. Hal ini membuat karyawan sering merasa pimpinan tidak memberikan feedback yang sesuai diharapkan karyawan. Organisasi ini harus benar-benar harus cermat dalam mengamati dan mengembangkan sumber daya manusia karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja di perusahaan.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan, kondisi kurang nyaman terjadi karena kurangnya koordinator antar sesama karyawan. Hal ini membuat karyawan kurang nyaman terhadap lingkungan kerja dan terdapat beberapa yang kurang cocok dengan sesama karyawan lainnya. Faktor lainnya juga

bahwa pimpinan atau atasan masih kurang mengawasi karyawan-karyawannya, dalam hal ini membuat karyawan kurang puas dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Happy Day Organizer)”.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan Happy Day Organizer. 2) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Happy Day Organizer. 3) Menganalisis pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan Happy Day Organizer. 4) Menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan Happy Day Organizer.

Kepemimpinan Transaksional

Menurut Widya, Raja dan Marpaung (2022:138) Gaya kepemimpinan mempunyai andil dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Busro dalam Yuliani dan Siregar (2023:291), kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (activity) pemimpin yang terkait dengan kedudukan (position) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebagai proses antarhubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, dalam situasi tertentu. Menurut Sutikno (2018:36) kepemimpinan transaksional adalah menekankan transaksi di antara pemimpin dan bawahan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Transaksional adalah pemimpin memberi motivasi dan reward atau imbalan atas kinerja karyawan apabila pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan sesuai dengan keinginan pemimpin.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, dengan cara memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan, oleh karena itu perusahaan harus dapat memotivasi karyawan yaitu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan (Pangabean, Dirbawanto dan Siregar 2022:145). Menurut Enny (2019:17) motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu.

Employee Engagement

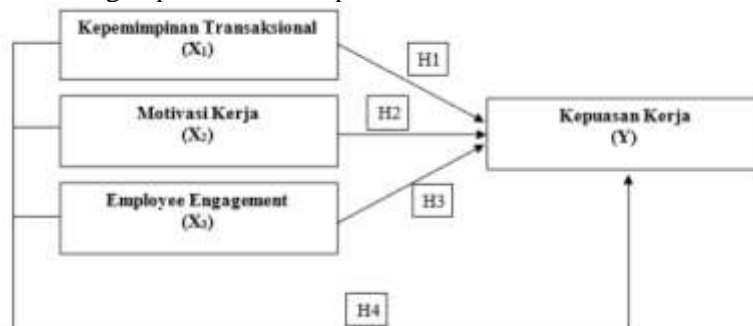
Menurut Attridge (Pakpahan dan Siregar, 2022:2) Employee engagement umumnya dicirikan sebagai tingkat komitmen dan partisipasi dari pegawai dalam organisasi dan nilai-nilai mereka. Employee Engagement adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi. Komitmen emosional disini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan mereka dan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn (Maryatmi, 2021:24) kepuasan kerja adalah derajat perasaan individu baik positif maupun negatif tentang pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaan dalam sebuah organisasi apakah senang atau tidak senang. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Kerangka Pemikiran

Berikut adalah kerangka pemikiran dari penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan Happy Day Organizer.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Happy Day Organizer.
3. Menganalisis pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan Happy Day Organizer.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan Happy Day Organizer.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitiannya adalah karyawan happy day organizer. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik jenuh dengan melibatkan masyarakat menjadi responden sebanyak 33 responden. Peneliti memperoleh data primer melalui kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada 33 orang responden dan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen terkait.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transaksional

Dalam penelitian ini r_{tabel} yang digunakan yaitu dengan $df=n-2$ yaitu $33-2 = 31$. Pada penelitian ini $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan taraf signifikansi 5% adalah 0.3440, maka pernyataan dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,703	0,3440	Valid
2	X1.2	0,588		Valid
3	X1.3	0,799		Valid
4	X1.4	0,817		Valid
5	X1.5	0,820		Valid
6	X1.6	0,810		Valid

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Cronbach'sAlpha	NofItems
,851	6

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 33 responden dan pada nilai signifikansi 5% dengan $df= 31$ diketahui nilai r-tabel sebesar 0,3440. Dan reliabel karena cronbach's alpha diatas 0.60

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini r_{tabel} yang digunakan yaitu dengan $df=n-2$ yaitu $33-2 = 31$. Pada penelitian ini $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan taraf signifikansi 5% adalah 0.3440, maka pernyataan dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	X2.1	0,704	0,3440	Valid
2	X2.2	0,664		Valid
3	X2.3	0,528		Valid
4	X2.4	0,739		Valid
5	X2.5	0,595		Valid
6	X2.6	0,748		Valid
7	X2.7	0,748		Valid
8	X2.8	0,675		Valid



9	X2.9	0,729	Valid
10	X2.10	0,681	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Cronbach'sAlpha	NofItems
,871	10

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 33 responden dan pada nilai signifikansi 5% dengan $df= 31$ diketahui nilai r -tabel sebesar 0,3440. Dan reliabel karena cronbach's alpha diatas 0.60

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Employee Engagement

Dalam penelitian ini r_{tabel} yang digunakan yaitu dengan $df=n-2$ yaitu $33-2=31$. Pada penelitian ini $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan taraf signifikansi 5% adalah 0.3440, maka pernyataan dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (X3)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	X3.1	0,758	0,3440	Valid
2	X3.2	0,695		Valid
3	X3.3	0,555		Valid
4	X3.4	0,697		Valid
5	X3.5	0,744		Valid
6	X3.6	0,845		Valid

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Cronbach'sAlpha	NofItems
,813	6

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 33 responden dan pada nilai signifikansi 5% dengan $df= 31$ diketahui nilai r -tabel sebesar 0,3440. Dan reliabel karena cronbach's alpha diatas 0.60

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini r_{tabel} yang digunakan yaitu dengan $df=n-2$ yaitu $33-2=31$. Pada penelitian ini $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan taraf signifikansi 5% adalah 0.3440, maka pernyataan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Y.1	0,639	0,3440	Valid
2	Y.2	0,477		Valid
3	Y.3	0,738		Valid
4	Y.4	0,762		Valid
5	Y.5	0,748		Valid
6	Y.6	0,802		Valid
7	Y.7	0,646		Valid
8	Y.8	0,692		Valid
9	Y.9	0,616		Valid
10	Y.10	0,556		Valid

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Cronbach'sAlpha	NofItems
,865	10

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 33 responden dan pada nilai signifikansi 5% dengan $df= 31$ diketahui nilai r -tabel sebesar 0,3440. Dan reliabel karena cronbach's alpha diatas 0.60

Pengujian Normalitas

Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak peneliti menggunakan analisis Probability Plot (P-Plot), histogram dan uji Kolmogorov Smirnov. *Kolmogorov Smirnov* memiliki kriteria penilaian uji normalitas yaitu jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka distribusi data normal dan sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 maka distribusi data tidak normal. Berikut ini adalah tabel pengujian *Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian *Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	0,49603506
Most Extrem e Differences	Absolute	0,102
	Positive	0,077
	Negative	-0,102
Test Statistic		0,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada model regresi dapat ditentukan nilai *Tolerance* (toleransi) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas **Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,382	1,117			
Kepemimpinan Transaksional	0,447	0,069	0,310	0,255	3,914
Motivasi Kerja	0,166	0,057	0,163	0,188	5,316
Employee Engagement	0,857	0,092	0,563	0,161	6,224

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data (2023)

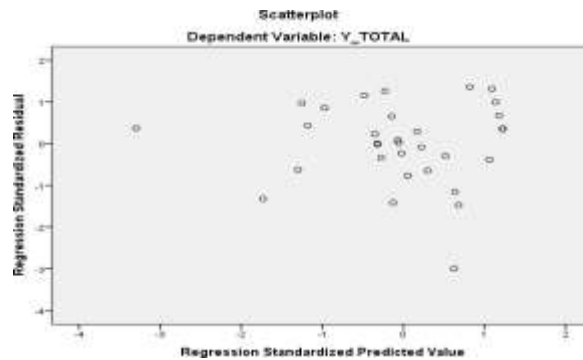
Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Transaksional memperoleh nilai VIF sebesar 3,914 yang dimana nilai variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikoleniaritas.
2. Variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai VIF sebesar 5,316 yang dimana nilai variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikoleniaritas.
3. Variabel Employee Engagement memperoleh nilai VIF sebesar 6,224 yang dimana nilai variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Melalui analisis grafik, uji heteroskedastisitas dapat terlihat jika suatu model regresi tidak membentuk suatu pola maka model regresi tersebut bebas dari heteroskedastisitas.





Gambar 4. Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar diatas terlihat titik-titik secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas mau pun dibawah angka nol dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga layak dipakai untuk memprediksikan kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2), dan *employee engagement* (X3) terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil uji analisis linear berganda dapat dilihat berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,382	1,117		2,132	0,042
Kepemimpinan Transaksional	0,447	0,069	0,310	6,459	0,000
Motivasi Kerja	0,166	0,057	0,163	2,913	0,007
Employee Engagement	0,857	0,092	0,563	9,298	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan data di atas, diperoleh persamaan $Y=2,382+0,447X1+0,166X2+0,857X3$, yang mempunyai arti:

1. Konstanta (a) =2,382 ini menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan *employee engagement* dianggap konstan maka tingkat variabel kepuasan kerja terhadap karyawan Happy Day Organizer akan meningkat sebesar 2,382.
2. Koefisien b1 (X1) = 0,447 (positif) ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan transaksional meningkat satu satuan maka nilai kepuasan kerja meningkat sebesar 0,447.
3. Koefisien b2 (X2) = 0,166 (positif) ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka nilai kepuasan kerja meningkat sebesar 0,166.
4. Koefisien b3 (X3) = 0,857 (positif) ini menunjukkan bahwa jika *employee engagement* meningkat satu satuan maka nilai kepuasan kerja meningkat sebesar 0,857.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa *employee engagement* merupakan faktor terbesar yang menentukan peningkatan kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2) dan *employee engagement* (X3) secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 (*two tailed test*) dengan derajat bebas (df) = n – k = 33 - 4 = 29, berdasarkan hasil perhitungan derajat bebas diatas, maka nilai t-tabel yang diperoleh pada 5% dan derajat bebas (df) = 29 adalah sebesar 1.699.



Tabel 8. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,382	1,117		2,132	0,042
Kepemimpinan Transaksional	0,447	0,069	0,310	6,459	0,000
Motivasi Kerja	0,166	0,057	0,163	2,913	0,007
Employee Engagement	0,857	0,092	0,563	9,298	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa t-hitung untuk masing-masing variabel, yaitu:

1. Hasil t-hitung untuk variabel kepemimpinan transaksional (X1) sebesar 6,459 dan nilai t-tabel 1,699 maka dapat disimpulkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($6,459 > 1,699$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Happy Day Organizer dan diperoleh hasil bahwa hipotesis alternatif diterima.
2. Hasil t-hitung untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 2,913 dan nilai t-tabel 1,699 maka dapat disimpulkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,913 > 1,699$) dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Happy Day Organizer dan diperoleh hasil bahwa hipotesis alternatif diterima.
3. Hasil t-hitung untuk variabel employee engagement (X3) sebesar 9,298 dan nilai t-tabel 1,699 maka dapat disimpulkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($9,298 > 1,699$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Happy Day Organizer dan diperoleh hasil bahwa hipotesis alternatif diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini Uji F digunakan untuk membuktikan apakah variabel kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2) dan employee engagement (X3) secara bersama-sama berpengaruh pada variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	453,642	3	88,571	556,948	,000 ^b
Residual	7,874	29	1,397		
Total	461,515	32			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil dengan f-hitung sebesar 556,948 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 2,93, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ ($556,948 > 2,93$) dan tingkat nilai signifikannya $0,00 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2) dan employee engagement (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Happy Day Organizer.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) adalah model regresi linier untuk mengukur kontribusi variabel X dalam memprediksi nilai Y. Apabila Koefisien Determinasi (R²) mendekati satu (semakin besar) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel bebas yaitu kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2) dan *employee engagement* (X3) terhadap variabel terikat

yaitu kepuasan kerja (Y), begitu juga sebaliknya. Berikut ini tabel hasil pengujian koefisien determinan.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991 ^a	0,983	0,981	0,521

a.Predictors:(Constant),Employee Engagement, Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja

b.DependentVariable:KepuasanKerja

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan hasil olah data yang diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,991, dimana dalam hal ini berarti terdapat hubung yang erat antara variabel kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2) dan employee engagement (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 99,1%.
2. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,981 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel variabel kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2) dan employee engagement (X3) sebesar 98,1% sedangkan 1,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan transaksional (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana nilai thitung sebesar 6,459 dan ttabel sebesar 1.699 maka dapat disimpulkan bahwa thitung > ttabel (6,459 > 1.699) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Happy Day Organizer. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Margareta (2020) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Baru” yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Happy Day Organizer pemimpin kurang memberikan motivasi kepada karyawan. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan membuat karyawan merasa bahwa kerja hanya semata-mata untuk mendapatkan gaji saja sehingga kinerja karyawan menurun dan kepuasan kerja karyawan menjadi berkurang.

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa employee engagement karyawan Happy Day Organizer masih banyak yang lembur untuk menyelesaikan tanggung jawab atas acara yang diadakan, masih adanya keterbatasan komunikasi antara pemimpin dan karyawan, sering terjadinya miskomunikasi antara karyawan dan pemimpin. Komunikasi dibutuhkan agar tercipta pekerjaan yang efektif agar tidak salah dalam menjalankan perintah oleh atasan.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa yaitu kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2) dan employee engagement (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana nilai thitung sebesar 556,948 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan nilai ftabel pada alpha 5% adalah 2,93 dengan ini dapat disimpulkan bahwa thitung > ftabel (556,948 > 2,93) dan tingkat signifikansinya $0.000 < 0.05$ dan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,991, dalam hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat erat antara variabel kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2) dan employee engagement (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 99,1%. Sedangkan diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,981 atau koefisien determinan menampilkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2) dan

employee engagement (X3) terhadap kepuasan karyawan (Y) sebesar 98,1% sedangkan 1,9% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari pengolahan data penelitian yang sudah dilakukan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Happy Day Organizer” adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Transaksional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Happy Day Organizer. Berdasarkan hasil tersebut, maka Ha1 diterima dan H01 ditolak.
2. Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Happy Day Organizer. Berdasarkan hasil tersebut, maka Ha2 diterima dan H02 ditolak.
3. Variabel employee engagement secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Happy Day Organizer. Berdasarkan hasil tersebut, maka Ha3 diterima dan H03 ditolak.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan employee engagement berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan employee engagement secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Happy Day Organizer. Berdasarkan hasil tersebut maka Ha4 diterima dan H04 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Enny, Marmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya.
- Gultom, L. M., & Marpaung, N. (2022). Analisis Work Motivation dan Work Environment terhadap Employee Performance (Studi pada Pks Aek Torop di Labuhanbatu Selatan). *Journal of Social Research*, 1(10), 1199-1209.
- Maryatmi, Anastasia Sri. 2021. *Well-Being Di Dunia Kerja*. CV.Pena Persada. Jawa Tengah.
- Pangabean, S. N. B., Dirbawanto, N. D., & Siregar, O. M. (2022). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Bank BTN Medan Branch Office. *Journal Of Humanities, Social Sciences And Business (JHSSB)*, 2(1), 144-161.
- Pakpahan, B. H., & Siregar, O. M. (2022). The Impact Of Organization Culture On Employee Engagement For Library Officers In Universitas Negeri Medan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 2(1), 1-5.
- Sutikno, Dr. M. Sobry. 2018. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Holistica. Lombok
- Widya, E. T., Raja, P. L., & Marpaung, N. (2022). The Influence Of Leadership Style And Organization Culture On Employee Performance At Pt. Suri Tani Pemuka, Simalungun Regency. *Cashflow: Current Advanced Research On Sharia Finance And Economic Worldwide*, 2(1), 137-147.
- Yuliani, N. I., & Siregar, O. M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan The Clinic Beautylosophy Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(1), 289-301.