

Pengaruh *Employee Engagement, Emotional Intelligence, Transformational Leadership, Job Satisfaction* Terhadap *Work Performance*

¹⁾Febby Lorenza, ²⁾Desy Prastyani

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jakarta

Email : jurnalueu@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Kata Kunci:

Kecerdasan Emosional
Keterlibatan Karyawan
Kepuasan Kerja
Kinerja Kerja
Kepemimpinan Transformasional

Emotional intelligence telah menjadi hal yang penting bagi perusahaan dan karyawan, karena jika mempunyai *emotional intelligence* yang tinggi maka karyawan tersebut dapat mengontrol emosinya dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence, employee engagement, job satisfaction* terhadap *work performance* di perusahaan manufaktur. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan manufaktur di Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)* dalam pengambilan sampel yang melibatkan 220 karyawan yang bekerja di perusahaan garmen di wilayah Jakarta dan pengolahan data dilakukan menggunakan SmartPLS 4. Kegiatan ini menggunakan metode teknik pengambilan sampel *purposive sampling* yang saat ini menempati posisi staff atau pimpinan serta memiliki status karyawan tetap yang bekerja minimal 1 tahun di Perusahaan Garmen. Hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dengan *job satisfaction, emotional intelligence* berpengaruh positif dengan *job satisfaction, emotional intelligence* berpengaruh positif dengan *job satisfaction, transformational leadership* berpengaruh positif dengan *job satisfaction* dan *job satisfaction* berpengaruh positif dengan *work performance*. Berdasarkan hasil kegiatan, *emotional intelligence* dapat ditingkatkan dengan adanya *employee engagement, job satisfaction* dan *transformational leadership* di perusahaan. Keterkaitan faktor-faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif.

ABSTRACT

Keywords:

Emotional Intelligence
Employee Engagement
Job Satisfaction
Work Performance
Transformational Leadership

Emotional intelligence has become important for companies and employees, because if they have high emotional intelligence, employees can control their emotions well. This study aims to determine the effect of emotional intelligence, employee engagement, job satisfaction on work performance in garment companies. The population in this study were employees who had worked for at least 1 year in garment companies in Jakarta. This study is a quantitative study using the Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) method in sampling involving 220 employees working in companies in the Jakarta area and data processing was carried out using SmartPLS 4. This study uses a purposive sampling technique method that currently occupies staff or leadership positions and has permanent employee status who has worked for at least 1 year in garment companies. The results of this study indicate that employee engagement has a positive effect on job satisfaction, emotional intelligence has a positive effect on job satisfaction, emotional intelligence has a positive effect on job satisfaction, transformational leadership has a positive effect on job satisfaction and job satisfaction has a positive effect on work performance. Based on the results of the study, emotional intelligence can be improved through employee engagement, job satisfaction, and transformational leadership in the company. The interrelationship of these factors can create a productive and positive work environment.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Emotional Intelligence pada dasarnya bertujuan untuk mengatasi peran emosi yang ada di dalam diri. Meskipun ada beberapa pendekatan terhadap *Emotional Intelligence*, model kompetensi mengenali, yang membahas pengenalan dan penggunaan emosi pada umumnya diakui sebagai pendekatan yang paling menjanjikan secara akademis (Daus & Ashkanasy, 2019). Hal ini sangat penting karena *Emotional Intelligence* memiliki kesadaran akan emosi orang lain dan adaptasi terhadap pengamatan tersebut Cobb & Mayer (2023) dan mempunyai komponen kognitif Roberts & David (2020) karena *Emotional Intelligence* memerlukan penggunaan emosi dan emosi. Oleh karena itu, pendekatan berbasis keterampilan terhadap *Emotional Intelligence* mungkin efektif dalam mengatasi saling ketergantungan emosi dan kognisi dalam lingkungan kewirausahaan. Hal ini dikemukakan oleh Pakualam *et al.* (2023) yang berpendapat bahwa kepercayaan berhubungan erat dengan kapasitas transparansi.

Emotional Intelligence berperan penting dalam mempengaruhi *Job Satisfaction* karena berpengaruh positif yang signifikan terhadap *Job Satisfaction*, dimana seorang karyawan mampu mengontrol emosinya ketika sedang melakukan pekerjaan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab karyawan (Coll *et al.*, 2020). Hal ini dapat dilihat dari individu yang terlibat dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial dan mempunyai *Emotional Intelligence* yang dapat memahami, menanggapi emosi dan meluapkan emosi dengan cara yang dapat disesuaikan oleh karyawan [6]. Namun *Emotional Intelligence* juga memiliki hubungan dengan *Work Performance* di tempat kerja karyawan harus mempunyai *Work Performance* yang baik sehingga dapat berbuat tegas dan membuat Keputusan yang baik dalam keadaan yang tidak pasti atau tertekan (Liu & Aunguroch, 2019). Oleh karena itu apabila *Emotional Intelligence* di anggap baik oleh pelanggan maka akan meningkatkan kualitas kinerja, *Work Performance* tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang baik akan tetapi dapat dilihat dari kemampuan yang dapat menguasai dan mengelola diri sendiri yang berhubungan dengan orang lain (Mukaroh *et al.* 2021).

Job Satisfaction juga memiliki peranan penting terhadap *Transformational Leadership* karena *Job Satisfaction* berkaitan dengan sikap dan perasaan karyawan sebagai hasil interaksi seseorang di lingkungan kerjanya. Hal ini dapat dilihat jika *Transformational Leadership* dapat memimpin karyawannya dengan cara memberikan rasa empati terhadap karyawan tersebut sehingga dapat mempunyai rasa *Job Satisfaction* yang baik [9]. Penelitian ini akan membantu komunitas untuk lebih memahami pentingnya gaya kepemimpinan dengan meningkatkan *Transformational Leadership* serta tingkat *Job Satisfaction* mereka terhadap organisasi [10]. Terdapat hubungan positif antara *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance*, hal tersebut membuktikan bahwa *Work Performance* dapat meningkatkan komponen kinerja pada karyawan tersebut dan mereka akan lebih berkesinambungan dalam pekerjaannya apabila *Transformational Leadership* mampu meningkatkan semangat yang positif, dimana *Transformational Leadership* mempunyai keterikatan yang tepat untuk memahami *Work Performance* [11]. Sedangkan Buil *et al.* (2019) mengatakan hubungan positif antara *Transformational Leadership* dan *Work Performance*.

Safira & Tanjung (2024) mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *Employee Engagement* terhadap *Work Performance* ketika karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya, maka *Work Performance* akan lebih baik untuk karyawan secara keseluruhan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu *Employee Engagement* tinggi akan meningkatkan *Work Performance* yang baik. Seorang karyawan yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka karyawan tersebut menganggap pekerjaan itu dirasa tidak penting, serta tidak memiliki *Employee Engagement* secara emosional terhadap organisasi dan akan berdampak pada menurunnya *Work Performance* [14]. Menurut Darmawan (2022) *Employee Engagement* dari karyawan yang mempunyai sikap profesionalisme dan komitmen terhadap organisasi akan memberikan pengaruh positif terhadap *Work Performance*. Karyawan yang terlibat dengan pekerjaannya serta memperoleh dukungan berupa pengawasan, memperoleh timbal balik pekerjaannya, dan peluang untuk belajar di Perusahaan tersebut, maka akan memberikan pengaruh positif terhadap *Work Performance*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya telah menganalisis terdapat hubungan antara *Emotional Intelligence* dengan *Job Satisfaction* [16], dan hubungan antara *Work Performance* karyawan di suatu perusahaan dengan *Emotional Intelligence* (Chong *et al.* 2020). Namun demikian penelitian ini menambahkan variabel *Employee Engagement*, sehingga tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *Emotional Intelligence*, *Employee Engagement*, *Transformational Leadership*, *Job Satisfaction* terhadap *Work Performance* di Perusahaan Manufaktur di Jakarta.

II. MASALAH

Banyak organisasi menghadapi masalah penurunan kinerja (work performance) meskipun telah

menyediakan berbagai fasilitas kerja. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya keterlibatan karyawan (*employee engagement*) yang berdampak pada turunnya motivasi dan produktivitas. Selain itu, kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) juga menjadi faktor penting, karena karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang baik lebih mampu beradaptasi, menyelesaikan konflik, serta menjaga kualitas kerja. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional diyakini mampu memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal, namun dalam praktiknya implementasi gaya kepemimpinan ini tidak selalu berjalan efektif. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pun turut memengaruhi kinerja, sebab karyawan yang merasa puas cenderung memiliki loyalitas lebih tinggi dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. Oleh karena itu, keempat faktor tersebut penting untuk diteliti guna mengetahui pengaruhnya terhadap *work performance* karyawan.



Gambar 1. Foto PKM

III. METODE

Pengukuran variable pada penelitian ini yaitu menggunakan variable kuantitatif. Dimana pengumpulan data ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Form*. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan 5 skala yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Pengukuran terkait variabel yang diteliti diadopsi dari penelitian sebelumnya, dimana variable *Emotional Intelligence* diukur dengan 12 pernyataan yang diadaptasi dari Wong and Law (2002). Variabel *Transformational Leadership* diukur dengan menggunakan 6 pernyataan yang diadopsi dari Carless *et al.* (2000), variabel *Job Satisfaction* diadopsi dari Griffin (2020) yang terdiri dari 6 pernyataan. Terakhir, variabel *Work Performance* diukur menggunakan 14 pernyataan yang diadaptasi dari Phuong & Vinh (2020). Selanjutnya kami menggunakan penelitian dari Soane *et al.* (2012) untuk variable *Employee Engagement* yang terdiri dari 6 pernyataan.

Tahapan dalam Pengabdian ini adalah :

1. Tahap Persiapan
Tahap ini bertujuan untuk memahami kondisi lapangan dan menyiapkan rencana kegiatan.
Kegiatan:
 - a. Melakukan studi pendahuluan untuk memahami tingkat kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya.
 - b. Menyusun tujuan dan manfaat pengabdian, misalnya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan engagement, kecerdasan emosional, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.
Menyiapkan instrumen (kuesioner, panduan wawancara, materi pelatihan, dan evaluasi).
2. Tahap Identifikasi dan Analisis Masalah
Tujuan: Menemukan faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai.
Kegiatan:
 - a. Melakukan survei awal atau wawancara untuk mengetahui tingkat:
 - 1) *Employee Engagement* (keterikatan kerja),
 - 2) *Emotional Intelligence* (kemampuan mengelola emosi),
 - 3) *Transformational Leadership* (gaya kepemimpinan),
 - 4) *Job Satisfaction* (kepuasan kerja),
 - 5) serta *Work Performance* (kinerja kerja).
 - b. Menganalisis hasil awal untuk mengidentifikasi aspek yang paling perlu ditingkatkan.
3. Tahap Pelaksanaan Kegiatan
Tujuan: Memberikan intervensi atau kegiatan pengembangan kepada pegawai dan pimpinan.
Kegiatan:

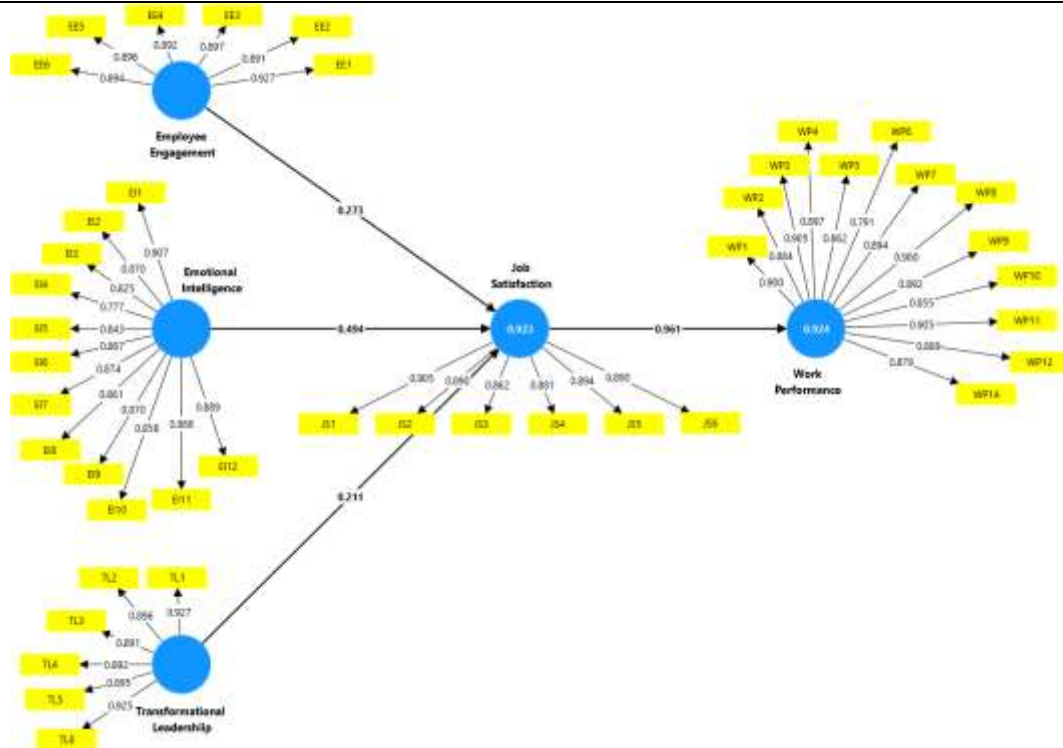
- a. Workshop atau pelatihan peningkatan *employee engagement* dan *emotional intelligence*.
 - b. Pelatihan kepemimpinan transformasional bagi pimpinan atau supervisor.
 - c. Kegiatan motivasi dan peningkatan kepuasan kerja, misalnya melalui program penghargaan, komunikasi internal, atau mentoring.
 - d. Pemberian materi dan modul pendampingan yang berfokus pada hubungan antar variabel yang memengaruhi kinerja.
4. Tahap Evaluasi
- Tujuan: Mengukur efektivitas kegiatan terhadap perubahan perilaku dan kinerja.
- Kegiatan:
- a. Melakukan penilaian pasca-pelatihan menggunakan instrumen yang sama dengan survei awal.
 - b. Membandingkan sebelum dan sesudah kegiatan untuk melihat peningkatan pada engagement, kecerdasan emosional, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.
 - c. Melakukan refleksi bersama mitra untuk mengetahui manfaat dan saran perbaikan.

Hasil data pada Studi ini diolah menggunakan metode *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS), yang diproses dengan perangkat lunak SmartPLS 4.1. Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan analisis faktor menggunakan SPSS. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai pengukuran *KaiserMeyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Nilai KMO dan MSA di atas 0,5 menunjukkan analisis faktor sudah sesuai. Uji reliabilitas menggunakan pengukuran *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* yang mendekati 1 menunjukkan uji reliabilitas semakin baik [23].

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Perusahaan Garmen di wilayah Jakarta, hasil pengumpulan data melalui *Google Form* secara *Online*, data yang diperoleh terdapat 280 responden, namun dari data tersebut hanya 220 responden yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Presentase responden jenis industri, sebanyak 55,9% untuk industri tekstil, 14,5% untuk industri logam dan 29,5% untuk industri elektronik. Presentase responden laki-laki sejumlah 42,3%, sementara presentase responden perempuan sebanyak 57,7%. Mengenai kelompok usia responden, sebanyak 29,1% responden berusia 18-25 tahun, 59,5% responden berusia 26-35 tahun, 11,4% responden berusia 36-45 tahun, dan tidak ada responden berusia >46 tahun. Kemudian, berdasarkan pendidikan pada penelitian menemukan bahwa 43,6% responden memiliki pendidikan SMA/SMK, 12,7% responden memiliki pendidikan diploma (D3), 42,3% responden memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1), 1,4% responden memiliki pendidikan terakhir magister (S2). Selanjutnya dari 220 responden, berdasarkan jabatan yang dimiliki oleh responden adalah 3,2% jabatan memiliki direktur, 10,9% memiliki jabatan manajer, 81,4% memiliki jabatan staff, 0,9% memiliki jabatan *cutting*, 0,9% memiliki jabatan *supervisor*, 0,9% memiliki jabatan *streamer*, 0,5% memiliki jabatan pramuniaga, 0,5% memiliki jabatan asisten manajer, 0,5% memiliki jabatan operator, dan 0,5% memiliki jabatan karyawan. Lalu berdasarkan lama bekerja adalah 41,8% memiliki lama bekerja 1-3 tahun, 45,9% memiliki lama bekerja 4-5 tahun, dan 12,3% memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun. Kemudian berdasarkan pendapatan per bulan, 38,6% memiliki pendapatan sebesar Rp. 4.500.000 - Rp. 6.500.000, 39,5% memiliki pendapatan sebesar Rp. 6.500.001 - Rp. 8.500.000, 18,6% memiliki pendapatan sebesar Rp. 8.500.001 - Rp. 10.000.000, dan 3,2% memiliki pendapatan sebesar Rp. >10.000.000.

Pada model SEM berbasis varian atau PLS, terdapat dua komponen utama, yaitu outer model dan inner model. Penelitian ini diawali dengan uji outer model untuk mengestimasi indikator dan variabel laten. Uji outer model ini mencakup evaluasi validitas konstruk, yang meliputi *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Average Variance Extracted* (AVE), dengan memeriksa nilai loading factor dari setiap indikator variabel. Hasil uji menunjukkan bahwa tidak semua pernyataan untuk setiap variabel memiliki nilai loading factor $\geq 0,7$. Terdapat 1 indikator pada variabel *Work Performance* yang tidak valid. Indikator tersebut yaitu, WP13 dengan nilai *outer loading factor* 0,493, sehingga indikator tersebut dihilangkan dan hanya tersisa 43 indikator. Ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 1 Hasil Outer Loadings Final

Lalu uji validitas selanjutnya yaitu pengujian nilai *Average Variance Extracted* (AVE), yang bertujuan untuk menilai seberapa besar kontribusi varian dari indikator suatu variabel terhadap variabel laten atau konstraknya. Hasil perhitungan *Average Variance Extracted* (AVE) pada penelitian ini berhasil memenuhi kriteria *Convergent Validity*, karena nilai *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk melebihi ambang batas minimum 0,50. Variabel *Employee Engagement* (AVE = 0.809), *Emotional Intelligence* (AVE = 0.739), *Job Satisfaction* (AVE = 0.787), *Transformational Leadership* (AVE = 0.818) dan *Work Performance* (AVE = 0.777). Tahap selanjutnya yaitu analisis reliabilitas konstruk yang bertujuan untuk menilai keandalan indikator-indikator dalam membentuk variabel laten [24]. Dalam analisis ini, nilai *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menentukan batas bawah dari reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel, sementara nilai *Composite Reliability* digunakan untuk mengukur reliabilitas sesungguhnya dari variabel tersebut. Jika nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* mencapai atau melebihi 0,70 maka dianggap memadai, artinya menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam konstruk tersebut dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang sama [23]. Variabel *Employee Engagement* (*Cronbach's alpha* = 0,968) dan (*composite reliability* = 0,962). Variabel *Emotional Intelligence* (*Cronbach's alpha* = 0,968) dan (*composite reliability* = 0,971). Variabel *Job Satisfaction* (*Cronbach's alpha* = 0,946) dan (*composite reliability* = 0,946). Kemudian, variable *Transformational Leadership* (*Cronbach's alpha* = 0,946) dan (*composite reliability* = 0,946). Selanjutnya, yang terakhir yaitu variabel *Work Performance* dengan (*Cronbach's alpha* = 0,976) dan (*composite reliability* = 0,978). Pada Tabel 1. berikut ini meyajikan hasil uji AVE dan uji reliabilitas konstruk.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Indikator	Outer Loadings Factors	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
<i>Employee Engagement</i>	EE1	0,927	0,953	0,953	0,962	0,809
	EE2	0,891				
	EE3	0,897				
	EE4	0,892				
	EE5	0,896				
	EE6	0,894				
	EI1	0,907		0,969	0,971	0,739
	EI2	0,870				

<i>Emotional Intelligence</i>	EI3	0,825	0,968								
	EI4	0,777									
	EI5	0,843									
	EI6	0,867									
	EI7	0,874									
	EI8	0,861									
	EI9	0,870									
	EI10	0,858									
	EI11	0,868									
	EI12	0,889									
	<i>Job Satisfaction</i>	JS1					0,905	0,946	0,946	0,957	0,787
		JS2					0,890				
JS3		0,862									
JS4		0,881									
JS5		0,894									
JS6		0,890									
<i>Transformational Leadership</i>	TL1	0,927	0,955	0,956	0,964	0,818					
	TL2	0,896									
	TL3	0,891									
	TL4	0,892									
	TL5	0,895									
	TL6	0,925									
<i>Work Performance</i>	WP1	0,900	0,976	0,976	0,978	0,777					
	WP2	0,884									
	WP3	0,905									
	WP4	0,897									
	WP5	0,862									
	WP6	0,791									
	WP7	0,894									
	WP8	0,900									
	WP9	0,892									
	WP10	0,855									
	WP11	0,905									
	WP12	0,889									
	WP13	0,889									
	WP14	0,879									

Tahap berikutnya setelah uji outer model, yaitu uji inner model ini meliputi uji *R-Square*, uji model fit dan nilai koefisien jalur (path coefficients). Tahap awal untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk, dilakukan analisis uji struktural yang menghasilkan nilai *R-Square* untuk setiap persamaan [24]. Menurut Hair *et al.* 2014, nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika nilai lebih dari 0,70, moderat jika nilai lebih dari 0,50, dan lemah jika nilai lebih dari 0,25. Hasil prediksi nilai *R-Square* dapat dilihat pada Tabel 2, berikut ini :

Tabel 2 Nilai R-Square

	R-square	Adjusted R-square	Keterangan
Job Satisfaction	0,923	0,922	Kuat
Work Performance	0,924	0,923	Kuat

Nilai *R-Square* untuk variabel *Employee Engagement*, *Emotional Intelligence*, *Transformational Leadership* yang memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai sebesar 92,2% sedangkan 7,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di uji dalam penelitian ini. Lalu untuk nilai *R-Square* pada variabel *Work Performance* dengan nilai sebesar 92,3% yang dipengaruhi oleh *Job Satisfaction*, sedangkan 7,7%

dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di uji dalam penelitian ini.

Uji selanjutnya adalah uji model fit, dalam pengujian model fit dapat dilihat dari nilai *Standardized Root Mean Square* (SRMR) model ini dinyatakan telah memenuhi kriteria jika nilai SRMR <0,10 dan nilai *Formed Fit Index* (NFI) dapat dikatakan memenuhi kriteria jika nilai NFI >0,9 maka hasil tersebut memiliki kecocokan yang tinggi apabila nilai mendekati 1. Hasil uji model fit pada SRMR penelitian ini yaitu sebesar 0,041 yang artinya model fit, kemudian hasil uji NFI penelitian ini yaitu sebesar 0,854 yang artinya nilai tersebut memiliki tingkat kesesuaian yang dapat diterima. Hasil uji model fit dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3 Uji Model Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,031	0,041
d_ ULS	0,917	1,552
d_ G	1,732	1,959
Chi-square	1879,353	2011,957
NFI	0,863	0,854

Tahap berikutnya dalam uji inner model adalah uji hipotesis, dengan melakukan uji Koefisien Jalur (*Path Coefficients*). Hasil dari uji Koefisien Jalur ini kemudian digunakan untuk menganalisis uji hipotesis dengan mengevaluasi nilai *T-Statistic* dan *p-value*. Hipotesis dianggap signifikan, jika nilai *T-Statistic* lebih besar dari 1,65 dengan nilai *p-value* kurang dari 0,05. Dari Tabel 4 di bawah ini dapat disimpulkan bahwa dari keempat hipotesis tersebut memenuhi syarat berdasarkan nilai *T-Statistic* dan nilai *P-value*.

Tabel 4 Uji Hipotesis Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Original sample	T statistics	P values	Kesimpulan
H1:	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dengan <i>Job Satisfaction</i>	0,273	2,885	0,004	Hipotesis Diterima
H2 :	<i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh positif dengan <i>Job Satisfaction</i>	0,494	5,767	0,000	Hipotesis Diterima
H3 :	<i>Transformational Leadership</i> berpengaruh positif dengan <i>Job Satisfaction</i>	0,211	2,394	0,017	Hipotesis Diterima
H4 :	<i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif dengan <i>Work Performance</i>	0,961	124,851	0,000	Hipotesis Diterima

Hipotesis 1 menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*. Hasil uji pada tabel di atas bisa terlihat nilai *T statistics* senilai 2,885 dengan nilai *p-value* nya sebesar 0,004, dan hasil original samplanya senilai 0,273, artinya hipotesis 1 diterima. Hipotesis 2 menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*. Hasil uji pada tabel di atas bisa terlihat nilai *T statistics* senilai 5,767 dengan nilai *p-value* nya sebesar 0,000, dan hasil original samplanya senilai 0,494, artinya hipotesis 2 diterima. Hipotesis 3 menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction*. Hasil uji pada tabel di atas bisa terlihat nilai *T statistics* senilai 2,394 dengan nilai *p-value* nya sebesar 0,017, dan hasil original samplanya senilai 0,211, artinya hipotesis 3 diterima. Hipotesis 4 menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Work Performance*. Hasil uji pada tabel di atas bisa terlihat nilai *T statistics* senilai 124,851 dengan nilai *p-value* nya sebesar 0,000, dan hasil original samplanya senilai 0,961, artinya hipotesis 4 diterima.

Pada uji indirect effect terdapat *emotional intelligence -> job satisfaction -> work performance* memiliki *T Value* sebesar 5,763 dengan besaran *P Value* 0,000. sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya dampak yang kuat antara *emotional intelligence* terhadap *work performance* melalui *job satisfaction*. Selanjutnya hasil uji indirect effect terdapat *employee engagement -> job satisfaction -> work performance* memiliki *T Value* sebesar 2,860 dengan besaran *P Value* 0,004, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya dampak yang kuat antara *employee engagement* terhadap *work performance* melalui *job satisfaction*. Kemudian hasil uji indirect effect *transformational leadership -> job satisfaction -> work performance* memiliki *T Value* sebesar 2,286

dengan besaran P Value 0,022, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya dampak yang kuat antara *transformational leadership* terhadap *work performance* melalui *job satisfaction*. Pada tabel 5 dibawah ini dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* dapat menjadi mediasi untuk pengaruh *employee engagement*, *emotional intelligence*, *transformational leadership* terhadap *work performance*.

Tabel 5 Indirect Effect

	Original Sampel (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Values	P Values	Kesimpulan
<i>Emotional intelligence -> Job Satisfaction -> Work Performance</i>	0,474	0,082	5,763	0,000	Menjadi Mediator
<i>Employee Engagement -> Job Satisfaction -> Work Performance</i>	0,262	0,092	2,860	0,004	Menjadi Mediator
<i>Transformational Leadership -> Job Satisfaction -> Work Performance</i>	0,202	0,089	2,286	0,022	Menjadi Mediator

Hipotesis pertama menunjukkan hasil bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*, hal ini membuktikan bahwa *Employee Engagement* dapat membuat karyawan menjadi antusias dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga hipotesis pertama dapat diterima karena dapat mendorong peningkatan *Job Satisfaction* di Perusahaan. Ketika karyawan merasa dilibatkan dalam pekerjaannya maka karyawan akan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan, hal ini juga dapat diketahui jika karyawan bersemangat melakukan pekerjaan untuk menyelesaikan masalah yang sedang terjadi pada perusahaan tersebut dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi maka karyawan tersebut akan mempunyai kepuasan tersendiri dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Selain itu, ketika karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan maka karyawan tersebut akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Lubis & Onsardi (2021) yang mengatakan bahwa *Employee Engagement* mempunyai hubungan yang signifikan dengan *Job Satisfaction* karena *Employee Engagement* merupakan motivasi, komitmen dan *Job Satisfaction*. Dengan demikian hasil penelitian dapat disimpulkan dan sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Hipotesis kedua menunjukkan hasil bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*. Karyawan yang mempunyai *Emotional Intelligence* akan lebih mampu untuk mengelola stres di tempat kerja, hal ini dapat membuktikan karyawan akan lebih puas jika karyawan tersebut tidak merasa terbebani dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki *Emotional Intelligence* yang tinggi, maka karyawan tersebut dapat mengetahui kondisi, situasi dan tingkah laku diri sendiri dan orang lain, sehingga dapat menciptakan situasi kerja yang nyaman untuk mendukung perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Semakin tinggi karyawan tersebut meraih kesuksesan maka semakin tinggi *Job Satisfaction* terhadap karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmizal *et al.* (2022) yang menemukan bahwa *Emotional Intelligence* memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan *Job Satisfaction* dan kepercayaan. Dengan demikian hasil penelitian dapat disimpulkan dan sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Hipotesis tiga menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction*. *Transformational Leadership* akan memberikan peluang bagi karyawan yang ingin belajar dan berkembang melalui pelatihan atau tantangan baru, hal ini akan meningkatkan *Job Satisfaction* karena karyawan merasa lebih di hargai oleh atasan mereka termasuk dalam memberikan *rewards* artinya jika pemimpin di perusahaan dapat memberikan *rewards* pada karyawan karena karyawan tersebut telah mencapai target yang telah ditentukan oleh pemimpin perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rubio *et al.* (2020) yang menghasilkan penelitian bahwa *Transformational Leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. Dengan demikian hasil penelitian dapat disimpulkan dan sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Hipotesis empat menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Work Performance*. Karyawan yang mempunyai *Job Satisfaction* yang tinggi akan cenderung lebih bermotivasi dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan dapat memberikan *Work Performance* yang baik. Lingkungan kerja yang memuaskan juga dapat mengurangi stres kerja dan menciptakan karyawan yang lebih efektif untuk meningkatkan fokus dalam bekerja. Hal ini dapat sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anindita *et al.* (2020) yang mengatakan bahwa karyawan akan merasa puas dengan kompensasi seperti gaji atau tunjangan

yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan tersebut dapat merasakan *Work Performance* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai *Job Satisfaction*. Dengan demikian hasil penelitian dapat disimpulkan dan sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu.

V. KESIMPULAN

Penelitian telah menguji pengaruh *emotional intelligence*, *employee engagement*, *transformational leadership*, *job satisfaction* terhadap *work performance*. Kemudian dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dengan *job satisfaction*, *emotional intelligence* berpengaruh positif dengan *job satisfaction*, *transformational leadership* berpengaruh positif dengan *job satisfaction* dan *job satisfaction* berpengaruh positif dengan *work performance*. Dapat dilihat dari uji hipotesis hasil penelitian bahwa *job satisfaction* terhadap *work performance* adalah yang paling tinggi, hal ini membuktikan jika karyawan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan maka *work performance* karyawan akan menjadi baik. Dengan adanya *emotional intelligence*, *employee engagement*, *transformational leadership*, *job satisfaction* dapat meningkatkan *work performance* yang baik karena karyawan akan mencapai tujuan yang positif

Berdasarkan penelitian ini memiliki implikasi manajerial yaitu perusahaan manufaktur, dimana perusahaan tersebut dapat merancang, mengelola dan mengoptimalkan tujuan yang strategis. Memiliki *transformational leadership* yang tepat maka perusahaan dapat mempunyai waktu dan sumber daya untuk melakukan pelatihan, pengarahan, dan memberikan motivasi untuk karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif. Komunikasi yang jelas dan efektif adalah kunci dalam menerapkan prinsip *transformational leadership*, *emotional intelligence*, dan dukungan terhadap *work performance*. Perusahaan dapat menciptakan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan untuk memastikan informasi, arahan, dan dukungan yang tersampaikan dengan baik. Dalam menjalankan fungsi manajerial, pemimpin harus mempertimbangkan interaksi antara *transformational leadership*, *job satisfaction*, *work performance* yang mendukung dan lebih memperhatikan *emotional intelligence* karyawan sehingga dapat meningkatkan *employee engagement* secara bersamaan dan dapat menghasilkan tim yang lebih berpartisipasi, produktif, dan puas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] C. S. Daus and N. M. Ashkanasy, "The case for the ability-based model of emotional intelligence in organizational behavior," *J. Organ. Behav.*, vol. 26, no. 4, pp. 453–466, 2005, doi: 10.1002/job.321.
- [2] C. D. Cobb and J. D. Mayer, "Emotional intelligence," *Educ. Leadersh.*, vol. 58, no. 3, pp. 14–18, 2000, doi: 10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg.
- [3] J. A. Roberts and M. E. David, "Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance," *Pers. Individ. Dif.*, vol. 155, no. November, p. 109702, 2020, doi: 10.1016/j.paid.2019.109702.
- [4] Serli Marlina Pakualam, Kaharuddin, and Sriayu Aritha Panggabean, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga," *J. Kolaboratif Sains*, vol. 6, no. 2, pp. 95–102, 2023, doi: 10.56338/jks.v6i2.3296.
- [5] M. Guasp Coll, D. Navarro-Mateu, M. D. C. Giménez-Espert, and V. J. Prado-Gascó, "Emotional Intelligence, Empathy, Self-Esteem, and Life Satisfaction in Spanish Adolescents: Regression vs. QCA Models," *Front. Psychol.*, vol. 11, no. July, pp. 1–10, 2020, doi: 10.3389/fpsyg.2020.01629.
- [6] W. B. Alonazi, "The impact of emotional intelligence on job performance during covid-19 crisis: A cross-sectional analysis," *Psychol. Res. Behav. Manag.*, vol. 13, pp. 749–757, 2020, doi: 10.2147/PRBM.S263656.
- [7] Y. Liu and Y. Aunguroch, "Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses," *J. Nurs. Manag.*, vol. 27, no. 7, pp. 1445–1453, 2019, doi: 10.1111/jonm.12828.
- [8] E. N. Mukaroh and D. A. Nani, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan," *REVENUE J. Manaj. Bisnis Islam*, vol. 2, no. 1, pp. 27–46, 2021, doi: 10.24042/revenue.v2i1.7939.
- [9] H. Albuni, "The Effect of Transformational Leadership of The Principal, Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance," *Int. J. Soc. Sci. Hum. Res.*, vol. 05, no. 06, pp. 2370–2375, 2022, doi: 10.47191/ijsshr/v5-i6-62.
- [10] D. A. Alkhodary, "Exploring the Relationship between Organizational Culture and Well-Being of Educational Institutions in Jordan," *Adm. Sci.*, vol. 13, no. 3, 2023, doi: 10.3390/admsci13030092.
- [11] D. Prastyani, S. Kaur, and Y. Arianti, "The Influence of Transformational Leadership , Structural Empowerment and Psychological Well-Being on Work Engagement Management Study Program , Faculty of Economics and Business , Universitas Esa Unggul , Indonesia Accounting Study Program , Faculty of E," pp. 91–109, 2023.
- [12] I. Buil, E. Martínez, and J. Matute, "Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality," *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 77, no. May, pp. 64–75, 2019,

- doi: 10.1016/j.ijhm.2018.06.014.
- [13] Salwa Safira and Hasrudy Tanjung, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan,” *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 5, pp. 5223–5240, 2024, doi: 10.47467/alkharaj.v6i5.2278.
- [14] B. C. Putra, D. T. Wijayati, and J. Surjanti, “the Effect of Transformational Leadership and Job Involvement on Employee Performance With Intrinsic Motivation As the Mediating Variable,” *Procur. J. Ilm. Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 263–282, 2021.
- [15] D. Darmawan, “Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan,” *J. Satyagraha*, vol. Vol.05, No, no. 01, pp. 18–29, 2022.
- [16] S. U. Rehman, M. Shahzad, M. S. Farooq, and M. U. Javaid, “Impact of leadership behavior of a project manager on his/her subordinate’s job-attitudes and job-outcomes,” *Asia Pacific Manag. Rev.*, vol. 25, no. 1, pp. 38–47, 2020, doi: 10.1016/j.apmr.2019.06.004.
- [17] S. C. Chong, M. Falahat, and Y. S. Lee, “Emotional intelligence and job performance of academicians in Malaysia,” *Int. J. High. Educ.*, vol. 19, no. 1, pp. 69–80, 2020, doi: 10.5430/ijhe.v9n1p69.
- [18] S. K. Parker and M. A. Griffin, “Understanding active psychological states: Embedding engagement in a wider nomological net and closer attention to performance,” *Eur. J. Work Organ. Psychol.*, vol. 20, no. 1, pp. 60–67, 2011, doi: 10.1080/1359432X.2010.532869.
- [19] E. A. Vargas, S. T. Brassel, L. M. Cortina, I. H. Settles, T. R. B. Johnson, and R. Jagsi, “#MedToo: A Large-Scale Examination of the Incidence and Impact of Sexual Harassment of Physicians and Other Faculty at an Academic Medical Center,” *J. Women’s Heal.*, vol. 29, no. 1, pp. 13–20, 2020, doi: 10.1089/jwh.2019.7766.
- [20] H. B. Griffin, “Job Satisfaction and Perceptions of Former Female Correctional Officers in an Eastern State Adult Male Medium-Security or Maximum-Security Prison Facility,” 2020.
- [21] T. T. K. Phuong and T. T. Vinh, “Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model,” *Asian Econ. Financ. Rev.*, vol. 10, no. 6, pp. 698–713, 2020, doi: 10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713.
- [22] E. Soane, C. Truss, K. Alfes, A. Shantz, C. Rees, and M. Gatenby, “Development and application of a new measure of employee engagement: The isa engagement scale,” *Hum. Resour. Dev. Int.*, vol. 15, no. 5, pp. 529–547, 2012, doi: 10.1080/13678868.2012.726542.
- [23] J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, M. Sarstedt, and K. O. Thiele, “Mirror, mirror on the wall: a comparative evaluation of composite-based structural equation modeling methods,” *J. Acad. Mark. Sci.*, vol. 45, no. 5, pp. 616–632, 2017, doi: 10.1007/s11747-017-0517-x.
- [24] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, “The Results of PLS-SEM Article information,” *Eur. Bus. Rev.*, vol. 31, no. 1, pp. 2–24, 2018.
- [25] J. F. Hair, M. Sarstedt, L. Hopkins, and V. G. Kuppelwieser, “Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research,” *Eur. Bus. Rev.*, vol. 26, no. 2, pp. 106–121, 2014, doi: 10.1108/EBR-10-2013-0128.
- [26] N. Lubis and O. Onsardi, “PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. BUKIT ANGKASA MAKMUR BENGKULU (Studi Kasus Karyawan Produksi PT.BAM Bengkulu),” *J. Entrep. dan Manaj. Sains*, vol. 2, no. 2, pp. 196–208, 2021, doi: 10.36085/jems.v2i2.1549.
- [27] Maizul Rahmizal, Aminar Sutra Dewi, Habibatul Hidayati, Suci Handayani, Winda Yuliasuti, and Venny Gusmainy, “Penyuluhan Manajemen Keuangan Untuk Meningkatkan Perekonomian Keluarga Di Masa Pandemi Covid-19,” *J. Community Serv.*, vol. 4, no. 1, pp. 014–019, 2022, doi: 10.56670/jcs.v4i1.74.
- [28] A. Soto-Rubio, M. D. C. Giménez-Espert, and V. Prado-Gascó, “Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses’ health during the covid-19 pandemic,” *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 17, no. 21, pp. 1–14, 2020, doi: 10.3390/ijerph17217998.
- [29] S. Anindita, Kishen, and T. Rahmat, “The Transformational Leadership Effect on Job Satisfaction and Job Performance,” *J. Multidiscip. Acad.*, vol. 4, no. 1, pp. 47–51, 2020.