

SKRIPSI

**ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *LEADERSHIP STYLE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RENAISSANCE
BALI NUSA DUA RESORT**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Oleh

**NI LUH MADE PRIMA WULANDARI
NIM 2015744028**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG**

2024

SKRIPSI

**ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *LEADERSHIP STYLE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RENAISSANCE
BALI NUSA DUA RESORT**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Oleh

NI LUH MADE PRIMA WULANDARI

NIM 2015744028

PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis *Employee Engagement* dan *Leadership*
: *Style* terhadap Kinerja Karyawan pada Renaissance
Bali Nusa Dua Resort
2. Pelaksana
 - a. Nama : Ni Luh Made Prima Wulandari
 - b. NIM : 2015744028
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional



Badung, 12 Agustus 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Drs. Ida Bagus Artha Adnyana, M.Hum.

NIP. 196312311989031023

Ida Bagus Sanjaya, SE, MM

NIP. 196307301989031002

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *LEADERSHIP STYLE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RENAISSANCE BALI NUSA DUA RESORT**

Oleh

NI LUH MADE PRIMA WULANDARI

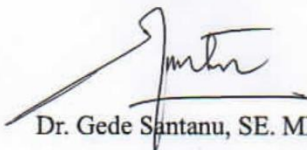
NIM 2015744028

Disahkan:

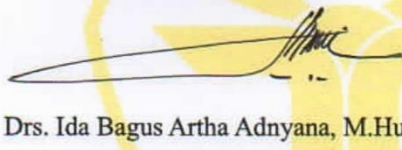
Penguji I

Ketua Tim Penguji

Penguji II



Dr. Gede Santanu, SE. MM
NIP. 196007241990031002



Drs. Ida Bagus Artha Adnyana, M.Hum.
NIP. 196312311989031023



I Made Ngurah Bagus Sakaputera, S.E., M.M

Mengetahui,

Badung, 12 Agustus 2024

Jurusan Administrasi Bisnis

Prodi Manajemen Bisnis Internasional

Ketua,

Ketua,


Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D.
NIP. 196409291990032003

Ketut Vini Elfarosa, SE., MM.

NIP. 197612032008122001

MOTTO

The biggest enemy is laziness. Keep moving forward. Action is better than if we don't do anything.

PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Ida Sang Hyang Widi Wasa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, skripsi ini dapat dirangkum dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bahagia dan bangga saya persembahkan rasa syukur dan terima kasih saya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yang dengan setia memberikan dukungan baik secara mental maupun material serta doa sepenuh hati demi terwujudnya cita – cita dan pencapaian yang maksimal.
2. Bapak Drs. Ida Bagus Artha Adnyana, M.Hum. dan Bapak Ida Bagus Sanjaya, SE, MM selaku dosen pembimbing yang senantiasa membimbing, memberikan masukan dan saran yang bermanfaat untuk penyusunan skripsi ini.

3. I Komang Adi Putra yang dengan sabar menemani dan memberikan semangat, dukungan dan bantuan kepada penulis dalam setiap masalah yang dihadapi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Saudara dan Keluarga yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat serta doa yang baik.
5. Sahabat dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu.

Dengan segenap ketulusan hati saya mengucapkan terima kasih, karena tanpa dukungan kalian saya bukan apa apa. Skripsi ini saya persembahkan untuk orang – orang terkasih yang menyayangi dan mendoakan dengan setulus hati. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pengembangan ilmu pengetahuan.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Luh Made Prima Wulandari
NIM : 2015744028
Prodi/Jurusan : Manajemen Bisnis Internasional / Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Skripsi saya dengan judul:
“ Analisis *Employee Engagement* dan *Leadership Style* terhadap Kinerja Karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 12 Agustus 2024
Yang menyatakan,



Ni Luh Made Prima Wulandari
NIM : 2015744028

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *employee engagement* dan *leadership style* serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort sebanyak 187 orang, dengan sampel sebanyak 127 orang. Pengambilan sampel dihitung menggunakan rumus slovin dengan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer berupa observasi, kuesioner dan wawancara, data sekunder berupa data persentase penilaian kinerja karyawan dalam 3 tahun terakhir. Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan uji instrumen penelitian, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji t dengan nilai signifikansi yaitu 0,000. Kemudian *leadership style* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai signifikansi uji t yaitu 0,000. *Employee engagement* dan *leadership style* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji F dengan nilai signifikansi yaitu 0,000. Hasil uji koefisien determinasi yang dilihat dari nilai *R Square* menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *leadership style* mempengaruhi kinerja karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort sebesar 0,676 atau sebesar 67,6%, sedangkan sebesar 32,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, *Leadership Style*, dan Kinerja Karyawan.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze employee engagement and leadership style and its influence on employee performance at Renaissance Bali Nusa Dua Resort. In this study, the population was all employee at Renaissance Bali Nusa Dua Resort counted as 187 people with 127 people made up the sample. Sampling was calculated based on the Slovin formula using the proportionate stratified random sampling method. The data collection methods were primary data consisting of observations, questionnaires and interviews and secondary data consisting of employee performance appraisals in the last three years. This study used quantitative data analysis consisting of instrument test, descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test and determination coefficient test by using SPSS 26. The results showed that employee engagement had a positive and significant effect partially on employee performance resulted from t-test with a significance value of 0.000. Leadership style had a positive and significant effect partially on employee performance resulted from t-test with a significance value of 0.000. Employee engagement and leadership style simultaneously had a positive and significant effect on employee performance resulted from the F-test with a significance value of 0.000. The results of determination coefficient test showed that employee engagement and leadership style affected employee performance at Renaissance Bali Nusa Dua Resort by 0.676 or 67.6%, while 32.4% was influenced by other factors that was not examined in this study.

Keywords: Employee Engagement, Leadership Style and Employee Performance

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa karena berkat rahmat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis *Employee Engagement* dan *Leadership Style* terhadap Kinerja Karyawan Pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort” dengan baik dan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak bimbingan, arahan dan masukan dari pihak – pihak terkait sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat kelulusan pada Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.

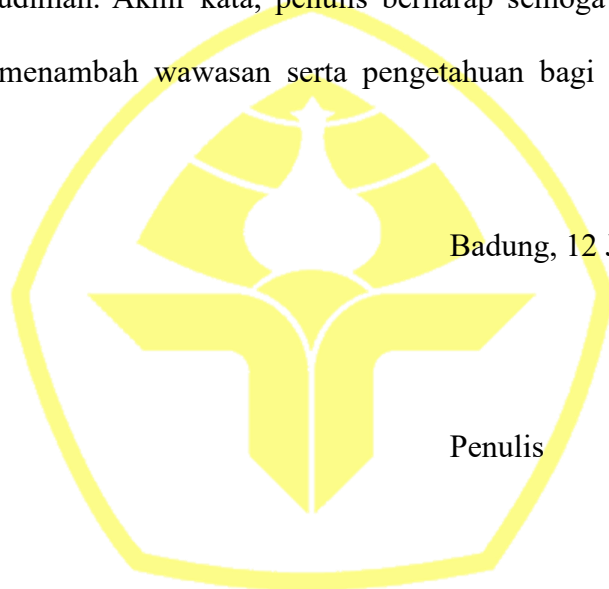
Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari arahan, bantuan, masukan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, perkenankan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, S.E., M.B.A., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Administasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah berkenan memberikan arahan dalam menuntut ilmu di Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.Ak.,M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Administasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan dan bimbingan selama menjalani proses perkuliahan di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
4. Ibu Ketut Vini Elfarosa, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional yang telah memberikan arahan, bimbingan dan dukungan selama menjalani proses perkuliahan di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
5. Bapak Drs. Ida Bagus Artha Adnyana, M.Hum. selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya

6. Bapak Ida Bagus Sanjaya, SE, MM selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.
7. Ibu A.A.A. Mirah Kencanawati, S.E., M.M. selaku Koordinator Praktik Kerja Lapangan (PKL) Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah membantu penulis dalam kelancaran proses Praktik Kerja Lapangan.
8. Bapak dan Ibu Dosen Administrasi Bisnis yang telah memberikan pembelajaran dalam mata kuliah dari semester I sampai semester VI, serta seluruh staf Administrasi Bisnis yang telah membantu kelancaran dalam menjalani proses perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
9. Bapak Putu Andi Sukaryantha selaku *Human Resources Manager* yang telah memberikan izin untuk menjalani Praktik Kerja Lapangan di Renaissance Bali Nusa Dua Resort.
10. Seluruh karyawan Renaissance Bali Nusa Dua Resort khususnya pada departemen *Human Resources* yang telah memberikan saran, ilmu, kesempatan bertanya kepada penulis pada saat melaksanakan Praktik Kerja Lapangan di Renaissance Bali Nusa Dua Resort dan juga dalam penyusunan skripsi ini.
11. Ayah, Ibu dan saudara tercinta yang senantiasa memberikan doa, semangat, dan dukungan yang penuh dari awal hingga akhir, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

12. Rekan - Rekan yang telah banyak membantu dan memberikan semangat serta motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
13. Teman – teman kelas C MBI yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, yang selalu menemani dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

Penelitian yang baik akan lebih sempurna jika mendapat masukan dari pembaca yang budiman. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan serta pengetahuan bagi penulis dan juga pembaca.



Badung, 12 Juli 2024

Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....	v
ABSTRACT.....	vvi
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xxiiv
DAFTAR TABEL.....	xv xv
DAFTAR GAMBAR.....	xv xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Praktis.....	7
1.4.2 Manfaat Teoritis.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teoritis.....	10
2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10

a.	Pengetian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
b.	Komponen Sumber Daya Manusia	11
c.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2	<i>Employee Engagement</i>	12
2.1.3	<i>Leadership Style</i> (Gaya Kepemimpinan)	14
2.1.4	Kinerja Karyawan	18
2.2	Kajian – Kajian Penelitian Terdahulu	20
2.3	Kerangka Konsep dan Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN.....		35
3.1	Lokasi Penelitian	35
3.2	Objek Penelitian	35
3.3	Populasi dan Sampel	35
3.4.1	Populasi	35
3.4.2	Sampel.....	35
3.4	Data Penelitian	39
3.5.1	Jenis Data	39
3.5.2	Sumber Data.....	40
3.5.3	Metode Pengumpulan Data	40
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	41
3.6.1	Variabel Bebas (<i>Independent</i>)	42
3.6.2	Variabel Terikat (<i>Dependent</i>)	43
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	45
3.7.1	Uji Validitas.....	45
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	45
3.7	Metode Analisis.....	45
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	46
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	46
3.8.3	Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.8.4	Uji Hipotesis.....	51
3.9	Jadwal Penelitian.....	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		56

4.1	Gambaran Umum Khalayak Sasaran	56
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	56
4.1.2	Bidang Usaha	58
4.1.3	Struktur Organisasi Renaissance Bali Nusa Dua Resort	60
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan	66
4.2.1	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	66
4.2.2	Karakteristik Responden	68
4.2.3	Analisis Statistik Deskriptif	72
4.2.4	Uji Asumsi Klasik	92
4.2.5	Analisis Regresi Linier Berganda	100
4.2.6	Uji Hipotesis	102
4.2.7	Pembahasan	109
4.3	Implikasi Hasil Penelitian	116
4.3.1	Implikasi Teoritis	117
4.3.2	Implikasi Praktis	118
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		120
5.1	Simpulan	120
5.2	Saran	121
DAFTAR PUSTAKA		126

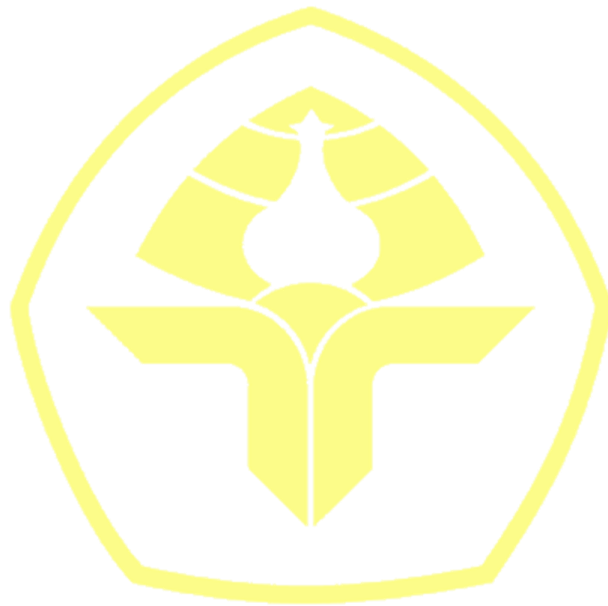
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort Tahun 2021 - 2023	4
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Proportional Stratified Random Sampling	38
Tabel 4. 1 Jenis dan Jumlah Kamar yang Tersedia pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort.....	58
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	71
Tabel 4. 9 Skala Penilaian Jawaban Responden.....	73
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Employee Engagement.....	73
Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Leadership Style.....	79
Tabel 4. 12 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	85
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov	93
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinieritas	95
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	97
Tabel 4. 16 Uji Linieritas Employee Engagement (X1).....	99
Tabel 4. 17 Uji Linieritas Leadership Style (X2).....	99
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	100
Tabel 4. 19 Hasil Uji F	102
Tabel 4. 20 Hasil Uji t	104
Tabel 4. 21 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)	107
Tabel 4. 22 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	108
Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Penelitian	32
Gambar 4. 1 Logo Renaissance Bali Nusa Dua Resort.....	56
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Renaissance Bali Nusa Dua Resort.....	61
Gambar 4. 3 Uji Normalitas Probability Plot (P-P Plot).....	94
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	97



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Konsultasi Bimbingan.....	131
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	133
Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner.....	138
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas	147
Lampiran 5 Karakteristik Responden.....	158
Lampiran 6 Analisis Statistik Deskriptif.....	160
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik.....	170
Lampiran 8 Analisis Regresi Linier Berganda	173
Lampiran 9 Hasil Wawancara	175
Lampiran 10 Biodata Narasumber	177
Lampiran 11 Output/Luaran Penelitian.....	178
Lampiran 12 Surat Keterangan Output/Luaran.....	180
Lampiran 13 Dokumentasi.....	181
Lampiran 14 Surat Keterangan Perubahan Judul Skripsi	182
Lampiran 15 Riwayat Hidup Peneliti.....	183

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor utama pada suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia yang digunakan dan juga keterikatan serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki hasrat dan tanggung jawab di dalam pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang loyal terhadap pekerjaan, memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaan dan berusaha untuk menunjukkan performa yang baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dewi & Nova, 2023). *Employee engagement* (keterikatan karyawan) berdampak krusial bagi capaian kerja karyawan (Dami *et al.*, 2022). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti: *employee engagement* (Wafi & Nuvriasari, 2023). Kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi juga tergantung pada bagaimana peran seorang pemimpin

dalam melakukan aktivitas kepemimpinan (Sukaris *et al.*, 2020). Dalam perkembangan sebuah organisasi, harus memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktornya adalah gaya kepemimpinan (*leadership style*) (Putra *et al.*,2020).

Pada sektor industri hotel global, untuk kurun waktu mendatang, agar industri perhotelan benar – benar memperoleh kesuksesan harus mempunyai manager yang tidak hanya mampu untuk berkompetensi, melainkan harus mampu untuk memajemen karyawan dan mengarahkan karyawan agar dapat berpartisipasi secara aktif (Dami *et al.*, 2022). *Employee engagement* merupakan keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu melakukan yang terbaik untuk mencapai kesuksesan, memberikan beberapa manfaat nyata bagi organisasi dan juga individu (Wafi & Nuvriasari, 2023). Keterlibatan karyawan adalah keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu melakukan yang terbaik untuk membantu mencapai kesuksesan, memberikan beberapa manfaat nyata bagi organisasi dan individu. Perasaan semangat dan antusias serta kebanggaan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kinerja yang positif terhadap hasil kinerja. Menurut Rizky (2020), istilah *engagement* di dalam pekerjaan bisa digunakan untuk menjelaskan tentang apa yang terjadi jika seseorang terikat (*engaged*) terhadap pekerjaan, beberapa hal yang ditimbulkan adalah suasana yang positif, bergairah dalam menjalankan pekerjaannya, menunjukkan perilaku sukarela dalam bekerja, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Di dalam suatu perusahaan, beberapa aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan sesama karyawan maupun hubungan dengan pimpinan (Kamal *et al.*, 2019). Kepemimpinan dapat mempengaruhi atau memotivasi karyawan untuk melakukan hal yang benar, bekerja dengan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin sebaiknya dapat menciptakan integrasi yang baik dengan bawahannya dengan cara mengarahkan dan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, membina kerja sama, serta mempengaruhi dan menunjukkan sikap serta perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga hal ini dapat membentuk suatu gaya kepemimpinan (*leadership style*) (Kamal *et al.*, 2019). Maka dari itu diperlukan adanya suatu gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Leadership style* (gaya kepemimpinan) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Sulhan *et al.*, 2023). Sebagian besar gaya kepemimpinan (*leadership style*) didefinisikan dengan kepemimpinan yang melibatkan sebuah proses dimana pengaruh yang secara sengaja diberikan kepada orang lain untuk membimbing, menyusun, serta memfasilitasi kegiatan dan hubungan dalam suatu organisasi (Hamzah, 2021).

Menurut Hasibuan (2019), gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan suatu cara yang dilakukan oleh pemimpin agar dapat mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan produktif untuk mencapai tujuan

organisasi. Perilaku pemimpin diyakini secara langsung dapat mempengaruhi efektivitas kelompok kerja atau organisasi (Hamzah, 2021). Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk dapat mengarahkan, menggerakkan, mendorong, dan mempengaruhi bawhaannya dengan cara berkomunikasi untuk dapat bekerjasama untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Setiap perusahaan memiliki standar kategori untuk penilaian kinerja sebagai alat ukur dari kinerja karyawan (*employee performance*) begitu juga dengan Renaissance Bali Nusa Dua Resort yang mempunyai kategori penilaian kinerja karyawan diantaranya “*Key Contributor (K)*”, “*Strong Performance (SP)*”, “*Solid Performance (P)*”, “*Under Performance (U)*”. Berikut merupakan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan dalam tiga (3) tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort Tahun 2021 - 2023

No.	Kategori Penelitian Kinerja	Tahun & Persentase					
		2021	%	2022	%	2023	%
1	Key Contributor (K)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2	Strong Performer (SP)	5	7,58%	24	16,22%	18	9,63%
3	Solid Performer (P)	61	92,42%	124	83,78%	169	90,37%
4	Under Performer (U)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Jumlah Karyawan (orang)		66	100,00%	148	100,00%	187	100,00%

Sumber: Renaissance Bali Nusa Dua Resort

Tabel 1.1 menunjukkan penilaian kinerja berdasarkan kompetensi karyawan dalam hal pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, memberikan kontribusi terhadap tim, kemampuan beradaptasi dan toleransi terhadap tekanan dalam bekerja, manajemen waktu, kemampuan berkomunikasi verbal maupun nonverbal dengan tamu maupun karyawan, dan penampilan karyawan. Dalam penilaian kinerja di Renaissance Bali Nusa Dua Resort diharapkan karyawan mendapatkan kategori penilaian “*Key Contributor (K)*”, atau “*Strong Performer (SP)*”, namun berdasarkan data pada tabel di atas, tidak terdapat karyawan yang memperoleh kategori “*Key Contributor (K)*”, sebagian kecil karyawan yang mendapatkan kategori “*Strong Performer (SP)*”, dan sebagian besar karyawan mendapatkan kategori “*Solid Performer (P)*”.

Pada tahun 2021 karyawan yang mendapatkan *Strong Performer (SP)* sebesar 7,58% kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2022 sebesar 16,22% dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2023 yaitu sebesar 9,63%, data ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan nilai *Strong Performer (SP)* belum stabil dan belum adanya karyawan yang mendapatkan “*Key Contributor (K)*”. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi agar jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian *Strong Performer (SP)* dapat meningkat dan diharapkan dapat mencapai “*Key Contributor (K)*”. Peningkatan kinerja karyawan (*employee performance*) dapat berdampak bagi perusahaan maupun karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu, berdasarkan kajian-kajian penelitian terdahulu diperoleh hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana tertera pada penelitian oleh Nurdini & Firmansyah (2022), Wahyuni *et al.* (2022), Wafi & Nuvriasari (2023) dan Noviardy & Aliya (2020). Kemudian dari kajian-kajian penelitian terdahulu mengenai *leadership style* diperoleh hasil bahwa *leadership style* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana tertera pada penelitian yang dilakukan oleh Alamanda *et al.* (2022), Qomariah *et al.* (2020), Wafi & Nuvriasari (2023) dan Kamal *et al.* (2019). Namun, di sisi lain, terdapat hasil kajian-kajian penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana tertera pada penelitian oleh Rahmadalena dan Asmanita (2020). Kemudian, terdapat hasil kajian-kajian penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *leadership style* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana tertera pada penelitian oleh Savitri *et al.* (2023) dan Hamzah dan Sitorus (2021). Dengan demikian, terdapat adanya perbedaan hasil penelitian atas variable *employee engagement* dan variabel *leadership style* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Analisis *Employee Engagement* dan *Leadership Style* terhadap Kinerja Karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort”.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Bagaimanakah pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort?
- 1.2.2 Bagaimanakah pengaruh *leadership style* terhadap kinerja karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort?
- 1.2.3 Bagaimanakah pengaruh *employee engagement* dan *leadership style* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh *leadership style* terhadap kinerja karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan *leadership style* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan banyak manfaat bagi penulis. Karena dengan menyusun penelitian ini, penulis juga menghadapi berbagai macam masalah dan berusaha mencari solusi dari permasalahan tersebut dengan menerapkan teori yang sudah didapatkan di bangku kuliah. Dengan menyusun penelitian ini,

penulis juga dapat mengetahui arti sebenarnya dari *employee engagement*, *leadership style*, dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai *employee engagement* dan *leadership style* terhadap kinerja karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort sehingga perusahaan dapat memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan penelitian ini bisa menjadi acuan dalam pengambilan keputusan terkait. Output dari penelitian ini berupa rekomendasi program yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *employee engagement* dan *leadership style* dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu dapat memberikan pengetahuan yang lebih luas mengenai *employee engagement*, *leadership style*, dan kinerja karyawan dalam perusahaan. Apa saja faktor – faktor yang mempengaruhi dan dipengaruhi dalam hal tersebut, sehingga dapat memberikan keuntungan bagi pihak yang terlibat di dalamnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini digunakan sebagai gambaran secara garis besar dari masing – masing bagian yang tertulis secara sistematis agar lebih terstruktur sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian Pustaka

Berisi landasan teoritis, kajian penelitian terdahulu, kerangka konsep dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Berisi populasi dan sampel, data penelitian, teknik sampling, formulasi dan variabel penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Berisi gambaran umum khalayak sasaran, hasil analisis dan pembahasan penelitian, dan implikasi hasil penelitian.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Berisi kesimpulan dan saran penelitian.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan yaitu sebagai berikut:

1. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort, dengan nilai Sig. *employee engagement* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $13,169 > t$ tabel yaitu 1,979. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara *employee engagement* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. *Leadership style* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort, dengan nilai Sig. untuk *leadership style* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung yaitu $3,597 > t$ tabel yaitu 1,979. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini berarti terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara *leadership style* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. *Employee engagement* dan *leadership style* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort dengan nilai F hitung yaitu $129,186 > F$ tabel yaitu $3,07$. Nilai sig. F yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai R yaitu sebesar $0,822$ yang berarti berada dalam rentang -1 sampai $+1$ ($-1 < 0,822 \leq 1$). Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antar variabel yang diuji. Hal ini juga mengartikan bahwa tingkat hubungan yang dimiliki sangat kuat dengan nilai R sebesar $0,822$ yang berada pada rentangan $0,80 - 1,00$. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan dipengaruhi sebesar $67,6\%$ oleh variabel bebas yaitu *employee engagement* dan *leadership style*. Sedangkan sisanya sebesar $32,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* (X1) dan *leadership style* (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai variabel *employee engagement*, *leadership style* dan kinerja karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort, maka dapat disampaikan saran untuk dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

1. Pihak pimpinan perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan *engagement* karyawan seperti melakukan beberapa kegiatan atau program yang dapat meningkatkan *engagement* karyawan yang nantinya dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
2. Pihak pimpinan perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan *leadership style* yang digunakan, agar karyawan merasa dibutuhkan, nyaman dan tidak merasa tertekan dalam bekerja, karena hal ini menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan sebaiknya dapat mengadopsi dan memperhatikan pendapat/masukan yang diberikan oleh karyawan untuk kemajuan perusahaan. Selain itu pemimpin perusahaan juga sebaiknya dapat menerapkan gaya kepemimpinan (*leadership style*) dengan tipe partifipatif, karena *leadership style* dengan tipe partisipatif cenderung lebih disukai oleh karyawan dalam penelitian ini.
3. Perusahaan dapat menciptakan program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, adapun beberapa saran terkait rekomendasi program yang dapat diusulkan oleh penulis dan sekaligus menjadi *output* atau luaran dari penelitian ini yang dapat digunakan oleh perusahaan terkait dengan *employee engagement*, *leadership style*, dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:
 - a. Renaissance *afternoon tea*, kegiatan yang akan dilakukan dari rancangan program ini adalah membuat *schedule* pertemuan setiap karyawan yang berulang tahun di bulan yang sama, dan di adakan sekali

setiap akhir bulan. Kegiatan ini dibuat dengan tujuan untuk dapat meningkatkan *engagement* karyawan dengan pemberian cake ulang tahun dan meminum teh bersama. Hal ini dapat diartikan sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawan, yang akan mengakibatkan karyawan merasa dihargai dan diharapkan dapat meningkatkan *engagement* karyawan. Dimana *engagement* ini dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort.

- b. *Renaissance Quarterly Ambassador*; kegiatan yang akan dilakukan dari rancangan program ini adalah memberikan penghargaan dan *reward* kepada karyawan setiap triwulan dengan cara menilai setiap karyawan berdasarkan capaian kerja dalam waktu tiga bulan. Karyawan dengan capaian kerja terbaik dari masing – masing departemen akan dimasukkan ke dalam nominasi dan berpotensi untuk mendapatkan *reward* dari perusahaan. Dalam rancangan program ini, peran pemimpin (*leader*) juga sangat dibutuhkan, karena setiap karyawan bisa masuk menjadi nominasi berdasarkan usulan dari masing – masing *leader* dari setiap departemen. Para *leader* dapat memberikan nominasi sebanyak mungkin kepada siapa saja karyawan yang dianggap memiliki kinerja yang baik. Setelah mendapatkan beberapa nominasi dari masing – masing departemen, kemudian akan di pilih kembali berdasarkan voting dari *leader* di masing – masing departemen. Nominasi ini diberikan kepada karyawan yang berada pada level *staff*. Setiap karyawan yang

mendapatkan nominasi harus atas persetujuan atasan langsung dan direktur dari masing – masing departemen. Untuk *reward* dari rancangan program ini, penulis serahkan wewenang kepada pihak perusahaan.

Jika rancangan program ini bisa dilaksanakan, diharapkan dapat meningkatkan *employee engagement* dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan dapat memiliki semangat dalam bekerja, karyawan merasa antusias dalam melakukan pekerjaan, merasa termotivasi, terinspirasi, dan tekun tanpa merasa adanya tekanan dari perusahaan, serta serius dalam mengerjakan tugas, memiliki fokus yang tinggi dan berkonsentrasi saat bekerja. Selain itu, jika rancangan program ini dapat terlaksana maka dapat menunjukkan kepedulian pimpinan (*leader*) terhadap pengembangan dan kinerja karyawannya.

Pada akhirnya rancangan program *Renaissance quarterly ambassador* diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan termotivasi untuk selalu memberikan kinerja terbaiknya. Apabila karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya, maka akan bermanfaat juga untuk keberlangsungan perusahaan. Dalam konteks pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort, apabila karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya, maka akan meningkatkan reputasi hotel tersebut misalnya dapat terlihat dari kepuasan tamu yang menginap di hotel, lingkungan hotel yang bersih dan asri, kepuasan tamu terhadap

kualitas beverage & food, kenyamanan dan keselamatan tamu, serta kualitas pelayanan yang diberikan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel yang terkait dengan kinerja karyawan agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih rinci terkait dengan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain *employee engagement* dan *leadership style*.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengambil cakupan sampel yang lebih luas dari beberapa perusahaan jasa sejenis ataupun berbeda jenis, hal itu memungkinkan hasil penelitian dapat diterapkan pada perusahaan apa saja dengan permasalahan yang sama. Karena keterbatasan penelitian ini adalah sampel yang digunakan hanya terfokus pada satu perusahaan saja yaitu Renaissance Bali Nusa Dua Resort.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamanda, S., Setiawan, M., & Irawanto, D. W. (2021). Leadership styles on employee performance with work satisfaction and organizational commitment as intervening variables. *Journal of Applied Management*, 20(1), 34-42. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.01.04>
- Basuki, A. T. (2017). Analisis regresi dalam penelitian ekonomi & bisnis. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dewi, D. A. N., & Nova, M. (2023). Upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan soft skill dan hard skill di the westin resort & spa ubud pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(1), 101-111. <https://dx.doi.org/10.22334/paris.v2i1>
- Dami, W. D., Foeh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh employee engagement, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2) 514-526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>
- Ghifary, M. T. dan Faizah, N. 2019. Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Pasuruan. *Jurnal EKBIS*, 20(1), 1172-1180. https://ekonomi.unmerpas.ac.id/wp-content/uploads/2020/03/Ghifary_Ekbis-Unisla.pdf
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamzah A., & Sitorus, G. (2021). Peran employee engagement dalam memediasi pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT Pertamina Retail. *Jurnal Satya Mandiri: Manajemen & Bisnis*, Magister Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia, 7(2), 91-124. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v7i2.357>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, W. G. P. A. (2023). The influence of employee engagement, work environment and job characteristics on job satisfaction and

- performance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 9(4), 1652-1659. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1413>
- Johanes, E., & Handayani, K. (2021). Pengaruh employee engagement dan job satisfaction terhadap turnover intention pada karyawan generasi milenial di wilayah Jakarta [Unpublished undergraduate thesis]. Kwik Kian Goe School of Business.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 15(2), 38-49. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i2.1684>
- Komariah, A., & Kurniady, D. A. (2022). *Kepemimpinan pendidikan abad ke-21*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Lapatta, N., & Temaluru, Y. (2023). The influence of leadership style and organizational culture on employee performance (a case study at Otanaha General Hospital, Gorontalo City). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 6(2), 1033-1047. <https://doi.org/10.33258/birci.v6i2.7593>
- Linggiallo, H. D., Riadi, S. S., Hariyadi, S., & Adhimursandi, D. (2021). The effect of predictor variables on employee engagement and organizational commitment and employee performance. *Management Science Letters*, 11(1), 31-40. http://www.growingscience.com/msl/Vol11/msl_2020_296.pdf
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2019). *Introduction to leadership: Concepts and practice*. California: Sage Publications.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh employee engagement dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di bidang perkebunan kelapa sawit (studi empiris pada PT Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting*, 19(3), 258-272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Nurdini, A., & Firmansyah, Y. (2022). Apa dampak employee engagement terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Sarana Karya Bandung. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(1), 477-494.

<https://journal.formosapublisher.org/index.php/mudima/article/view/145>

- Putra, I. K. I. Y., Siwantara, I. W., & Wajdi, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor wilayah Denpasar PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk [Unpublished undergraduate thesis]. Politeknik Negeri Bali.
- Qomariah, N., Friyanti, D., Budisatoto, E., Masram., Mu'ah. (2020). The impact of leadership style, work environment and job satisfaction on employee performance. *International Journal of Engineering Research and Technology*, 13(8), 2030-2038. https://www.ripublication.com/irph/ijert20/ijertv13n8_27.pdf
- Rahmadalena, T., & Asmanita. (2020). Pengaruh employee engagement, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Asam Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. 3(2), 68-76. <https://doi.org/10.33557/jibm.v3i2.1094>
- Rizky, Y. M., & Anggriani, I. V. (2020). Pengaruh employee engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru [Unpublished undergraduate thesis]. Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Savitri, C. A., Anggraeni, N. L. P. N., & Santosa, D. F. (2023). Analisis faktor employee engagement terhadap kinerja karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 110-124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Sunarso, B. (2023). Teori kepemimpinan. Yogyakarta: CV Madani Berkah Abadi.
- Sugiyono. (2016). Statistika untuk penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian bisnis pendekatan kuantitatif, kualitatif kombinasi dan r&d. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukaris, Prathiwi M. P., & Pristyadi, B. (2020). Meningkatkan kinerja karyawan melalui keterikatan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(1) 15-21. <http://dx.doi.org/10.30742/equilibrium.v16i1.838>
- Sulhan, M., Indriyani, F., & Nuraeni. Pengaruh transformational leadership, empowering leadership dan digital leadership terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 231-241. <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i02.1413>

- Wafi, M. I. H., & Nuvriasari, A. (2023). Pengaruh employee engagement, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomika*, 14(2) 159-171. <https://doi.org/10.35334/jek.v14i02.3311>
- Wahyuni, N. N. S., Siwantara, I. W., & Sukarta, I. W. (2022). Organizational communication dan employee engagement serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Ulu Cliffhouse [Unpublished undergraduate thesis]. Politeknik Negeri Bali.
- Wardani, N. L. P. A., Arsawan, I. W. E., & Yudistira, C. G. P. (2020). Determinan turn over intention dalam meningkatkan innovative work behavior: studi pada The Seminyak Beach Resort & Spa [Unpublished undergraduate thesis]. Politeknik Negeri Bali.
- Wulandari, G. A. K. E., Arsawan, I. W. E., & Astariani, P. S. P. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay [Unpublished undergraduate thesis]. Politeknik Negeri Bali.