

**Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Engagement* Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo**

**Okim Beta Juwa Angger Madona<sup>1</sup>, Umi Farida<sup>2</sup>, Titis Purwaningrum<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email : [okimadona@gmail.com](mailto:okimadona@gmail.com)<sup>1</sup>, [umifarida899@gmail.com](mailto:umifarida899@gmail.com)<sup>2</sup>, [ning.titisumpo@gmail.com](mailto:ning.titisumpo@gmail.com)<sup>3</sup>

Dikirim : 05-10-2022

Diterima : 31-10-2022

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the Influence of Organizational Culture, Communication, and Transformational Leadership on Employee Engagement at Anteraja Expeditionary Employees, Ponorogo Branch. The type of research used is quantitative. In this study, 33 respondents were Anteraja Expedition employees. Data collection techniques by distributing questionnaires to 33 respondents. The data analysis method uses multiple linear regression, coefficient of determination, t-test and F-test. The results of this study show that: (1) Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Engagement, as evidenced by a calculated t value of 2,080>2,045 with a significant value of 0.046<0.05. (2) Communication has a positive and significant effect on Employee Engagement, as evidenced by a calculated t value of 2,281>2,045 with a significant value of 0.030<0.05. (3) Transformational Leadership has a positive and significant effect on Employee Engagement, as evidenced by a calculated t value of 2.147>2.045 with a significant value of 0.040<0.05. (4) Organizational Culture, Communication and Transformational Leadership simultaneously have a positive and significant effect on Employee Engagement, as evidenced by a calculated f value of 5.391>f table 2.930 with a significant value of 0.005<0.05.*

**Keywords: Organizational Culture, Communication, Transformational Leadership, Employee Engagement.**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pada penelitian ini adalah karyawan Ekspedisi Anteraja sebanyak 33 responden. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 33 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,080>2,045 dengan nilai signifikan 0,046<0,05. (2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, dibuktikan dengan nilai t hitung 2,281>2,045 dengan nilai signifikan 0,030<0,05. (3) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, dibuktikan dengan nilai t hitung 2,147>2,045 dengan nilai signifikan 0,040<0,05. (4) Budaya Organisasi, Komunikasi dan

Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, dibuktikan dengan nilai  $f$  hitung  $5,391 > f$  tabel  $2,930$  dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Komunikasi, Kepemimpinan Transformasional, *Employee Engagement*.

## A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi perusahaan mengembangkan kemampuan para karyawannya untuk meningkatkan perkembangan perusahaan, peran aktif sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam memberikan kontribusi pada perusahaan yang berupa keahlian, kemampuan serta aktivitas perencanaan, pengarahannya, dan pengorganisasian jalannya sebuah perusahaan. (Farisi & Pane, 2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakikatnya sebagai penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada di dalam organisasi.

(Yulianti, Ahman, & Suwatno, 2018) menyatakan bahwa *Employee Engagement* dimaknai sebagai suatu elemen penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Inisiatif dalam pengembangan bentuk apapun tidak akan membuahkan hasil jika tidak disertai dengan peran komitmen, serta rasa keterikatan (*engagement*) yang dimiliki oleh para karyawannya.

(Edgar, 2012) menyatakan bahwa Budaya Organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Budaya Organisasi dalam sebuah organisasi dapat dikaitkan dengan adanya nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi.

(Darmawan, 2020) menyatakan bahwa komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial, dimana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, oleh karena itu komunikasi akan sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Semakin efektif komunikasi yang dibangun, maka tidak akan terjadi kebingungan serta karyawan menjadi betah dalam bekerja, serta semakin produktif dalam menjalankan tugasnya.

(Bai, 2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional digunakan para pemimpin untuk menginspirasi karyawannya melalui visi dengan rasa penerimaan untuk memperluas dan meningkatkan kepentingan karyawan mereka dengan menumbuhkan kesadaran dan penerimaan kepentingan bagi diri karyawan sendiri. Kepemimpinan Transformasional yang dapat memotivasi dan terlibat satu sama lain atau tidak sekedar memberi perintah bawahannya.

Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa sebagai pengiriman barang. Tempatnya terletak di Jalan Letjen MT Haryono, Nurmanan, Mangkujayan, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Permasalahan yang ada pada Ekpedisi Anteraja Cabang Ponorogo yaitu Budaya Organisasi yang masih kurang diterapkan dengan baik dan sebagian karyawan tidak melaksanakan Budaya Organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja kurangnya teguran dari pemimpin terhadap karyawannya yang tidak mematuhi peraturan. Komunikasi belum berjalan

dengan baik antar karyawan dan pimpinan hal tersebut membuat kesalahpahaman antara karyawan terhadap karyawan ataupun karyawan terhadap pimpinannya. Kepemimpinan transformasional dalam memberikan motivasi kepada karyawan menunjukkan bahwa pemimpin kurang membina para karyawan yang memiliki kemampuan kecakapan rendah sehingga menyebabkan hasil kurang maksimal serta pemimpin yang jarang ada dikantor sehingga kurang mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan untuk mengetahui masalah yang terjadi dan bagaimana cara mengatasinya.

Beberapa hal tersebut menimbulkan ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian pada Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :(1) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement?*, (2) Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement?*, (3) Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Employee Engagement?*, (4) Apakah Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh terhadap *Employee Engagement?*.

## **B. KAJIAN LITERATUR**

### **Budaya Organisasi**

(Robbins, 2013) menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi itu. Semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak . Adapun indikator dari budaya organisasi menurut (Robbins, 2013) yaitu :

- Inovasi dan keberanian mengambil resiko
- Perhatian pada detail
- Orientasi hasil kerja
- Orientasi pada anggota organisasi
- Orientasi tim
- Keagresifan

### **Komunikasi**

(Farida u. &., 2016) menyatakan bahwa Komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan maupun informasi dari satu orang ke orang lain. Adapun indikator dari komunikasi menurut (Robbins S. , 2012) indikator komunikasi yang digunakan yaitu :

- Komunikasi dengan atasan
- Komunikasi dengan bawahan
- Komunikasi antara sesama rekan kerja

### **Kepemimpinan Transformasional**

(Bai, 2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional digunakan para pemimpin untuk menginspirasi karyawannya melalui visi dengan rasa penerimaan untuk memperluas dan meningkatkan kepentingan karyawan mereka. Adapun indikator dari kepemimpinan transformasional menurut (Avolio, 2016) yaitu:

- *Idealized influence* (pengaruh ideal)

- *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi)
- *Intellectual simulation* (stimulasi intelektual)
- *Individualized consideration* (pertimbangan individual)

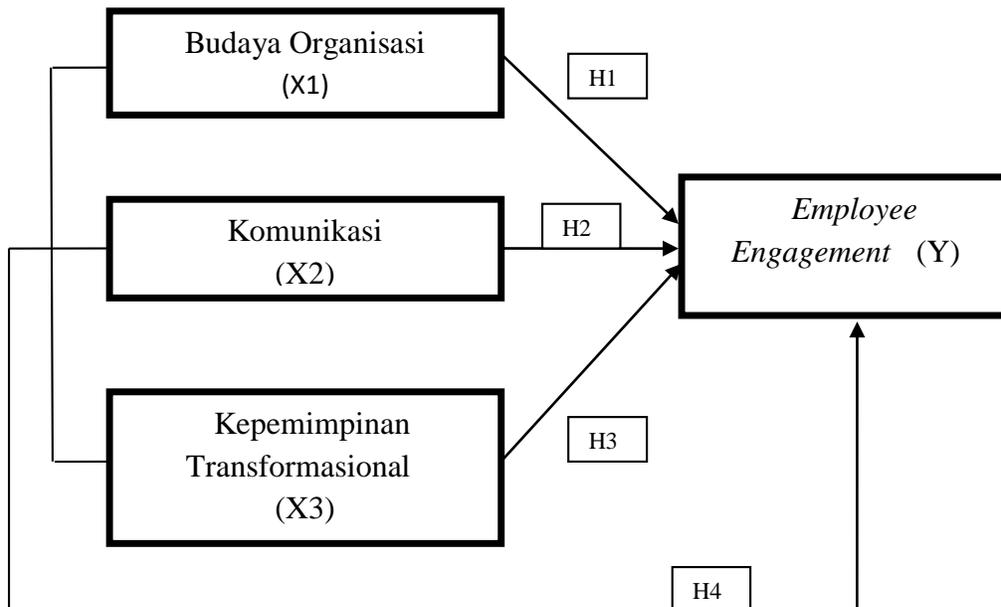
### Employee Engagement

(Robbins C. , 2012) mengatakan bahwa *Employee Engagement* adalah tingkat pengindefikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Adapun indikator dari *Employee Engagement* menurut (Akbar, 2013), terdapat tiga karakteristik dalam *Employee Engagement* yaitu :

- *Vigor* (Kekuatan)
- *Dedication* (Dedikasi)
- *Absorption* (Penghayatan)

### Kerangka Pemikir

Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo. dengan kerangka pemikiran sebagai berikut :



### Hipotesis

(Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2017) menyatakan bahwa Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang, landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

- Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*  
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Anugra, A. T., & Saragih, R, 2018) pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Bandung Ritel, penelitian ini menghasilkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut:  
**Ha1: Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo**  
**H02: Diduga Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo**
- Pengaruh Komunikasi Terhadap *Employee Engagement*  
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Efendy, R., & Nasution, A. P., 2015), PT. Iss Indonesia Cabang Batam, penelitian ini menghasilkan variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Hipotesis kedua dalam penelitian ini sebagai berikut :  
**Ha2: Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo**  
**H02: Diduga Komunikasi tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo**
- Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Engagement*.  
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Yulianti, S., Ahman, E., & Suwatno, S. , 2018 ), PT. Kreasi Edulab Indonesia di Kota Bandung, penelitian ini menghasilkan variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini sebagai berikut :  
**Ha3: Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo**  
**H03: Diduga Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo**
- Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Engagement*.  
Berdasarkan pernyataan dari Hipotesis 1, Hipotesis 2, dan Hipotesis 3, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dalam penelitian ini adalah:  
**Ha4: Diduga Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo**  
**H04: Diduga Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo**

## C. PELAKSAAAN DAN METODE

### Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah PT. Tri Adi Bersama (Anteraja) Cabang Ponorogo yang beralamatkan di Jalan Letjen MT Haryono, Nurmanan, Mangkujayan, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Tmur. Alasan peneliti memilih tempat ini karena lokasinya strategis serta mudah dijangkau, sehingga memudahkan peneliti saat mencari data yang akan dibutuhkan.

### **Populasi**

(Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2017) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo yang berjumlah 34 karyawan.

### **Sampel**

(Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2017) menyatakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sebanyak 33 orang karena penelitian ini salah satu variabel bebas terdapat Kepemimpinan Transformasional maka pimpinan tidak termasuk ke dalam sampel.

### **Metode Pengambilan Data**

#### **Data Primer**

(Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, 2016) menyatakan bahwa Data Primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

#### **Data Sekunder**

(Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, 2016) menyatakan bahwa Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen yang berfungsi melengkapi data primer.

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

(Ghozali, 2018) menyatakan bahwa Uji Validitas Adalah Uji yang digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### **Uji Reliabilitas**

(Ghozali, 2018) menyatakan bahwa Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

(Ghozali i. , 2016) menyatakan bahwa Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi dari kedua variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun Kriteria pengujian uji normalitas adalah sebagai berikut :

- Jika  $\text{sig.} > 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

#### Uji Heteroskedastisitas

(Ghozali i. , 2016) menyatakan bahwa Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%.

#### Uji Multikolinearitas

(Ghozali i. , 2016) menyatakan bahwa Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Adapun Kriteria pengujian uji normalitas adalah sebagai berikut :

- Jika nilai toleran  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada multikolinearitas di antara variabel independen.
- Jika nilai toleran  $\leq 0,10$  atau nilai VIF  $\geq 10$  maka ada multikolinearitas di antara variabel independen.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2018) menyatakan bahwa Analisis Regresi Linear Berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Menurut Sugiyono (2014) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

(Santoso, 2011) menyatakan bahwa Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk menentukan seberapa besar variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen terhadap variabel independen ( $x_1, x_2$ ).

### Uji Hipotesis

### Uji T (Uji Parsial)

(Ghozali I. , 2018) menyatakan bahwa Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan hasil  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  , dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya,  $H_a$  diterima.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya,  $H_a$  ditolak.
  - Jikanilai sig. < 0,05, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
  - Jikanilai sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

### Uji F (Uji Simultan)

(Ghozali I. , 2018) Uji F (uji simultan) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun cara lain untuk menentukan pengaruh secara simultan yaitu :

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya,  $H_a$  diterima.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya,  $H_a$  ditolak
  - Jikanilai sig. < 0,05, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.
  - Jikanilai sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,344	0,567	Valid
	X1.2	0,344	0,500	Valid
	X1.3	0,344	0,587	Valid
	X1.4	0,344	0,659	Valid
	X1.5	0,344	0,652	Valid
Komunikasi (X2)	X1.6	0,344	0,475	Valid
	X2.1	0,344	0,800	Valid
	X2.2	0,344	0,738	Valid
	X2.3	0,344	0,827	Valid

	X2.4	0,344	0,764	Valid
Kepemimpinan	X3.1	0,344	0,789	Valid
Transformasional (X3)	X3.2	0,344	0,789	Valid
	X3.3	0,344	0,789	Valid
	X3.4	0,344	0,789	Valid
<i>Employee</i>	Y1	0,344	0,890	Valid
<i>Engagement</i>	Y2	0,344	0,878	Valid
(X4)	Y3	0,344	0,890	Valid
	Y4	0,344	0,878	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1 bahwa semua variabel dinyatakan valid karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
budaya organisasi (X1)	0,699	0,60	Reliabel
komunikasi (X2)	0,789	0,60	Reliabel
kepemimpinan transformasional (X3)	0,797	0,60	Reliabel
<i>employee engagement</i> (Y)	0,907	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 2 bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

## Uji Asumsi Klasik

## Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38951847
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.077
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.529
Asymp. Sig. (2-tailed)		.942

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 3 bahwa hasil uji normalitas nilai signifikansi 0,942 ( $0,942 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardize d	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.646	1.765		.932	.359
BudayaOrganisasi	.003	.056	.013	.062	.951
Komunikasi	.042	.071	.114	.600	.553
Kepemimpinan Transformasional	.008	.074	.021	.107	.915

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa Hasil Uji heteroeskedastisitas memiliki sig. lebih besar dari 0.05 atau 5%, maka dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini tidak mendapatkan atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga merupakan model penelitian yang baik.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Toleranc e	VIF
1	BudayaOrganisasi	.837	1.194
	Komunikasi	.948	1.055
	Kepemimpinan Transformasional	.875	1.142

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil uji multikolinieritas diketahui nilai VIF dalam tabel menunjukkan bahwa variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkorelasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF masing-masing variabel nilai tolerance >10 dan nilai VIF <10 maka tidak ada multikorelasi diantara variabel independen.

### Model Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		T	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	13.589	3.115			4.363	.000
Budaya Organisasi	.206	.099	.338		2.080	.046
Komunikasi	.285	.125	.349		2.281	.030
Kepemimpinan Transformasional	.278	.130	.341		2.147	.040

a. Dependent Variable: Employee engagement

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil data pada tabel 16, maka dapat dituliskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 13,589 + 0,206X_1 + 0,285X_2 + 0,278X_3 + e$$

Berdasarkan model persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a)

Hasil analisis regresi linier berganda nilai konstanta (a) sebesar 13,589. Nilai konstanta menunjukkan nilai yang positif, analisis ini dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Komunikasi (X2) dan Kepemimpinan Transformasional (X3) adalah sama dengan 0, maka *Employee engagement* memiliki nilai 13,589.

- Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) = 0,206

Nilai dari variabel Budaya Organisasi (X1) dalam penelitian ini bernilai positif sebesar 0,206 artinya variabel Budaya Organisasi meningkat satu satuan maka *Employee Engagement* meningkat senilai 0,206 dengan asumsi variabel bebas lainnya sama dengan 0.

- Nilai koefisien regresi Komunikasi (X2) = 0,285

Nilai dari variabel komunikasi (X2) dalam penelitian ini bernilai positif sebesar 0,285 artinya variabel Komunikasi meningkat satu satuan maka *Employee Engagement* meningkat senilai 0,285 dengan asumsi variabel bebas lainnya sama dengan 0.

- Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional (X3) = 0,278

Nilai dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X3) dalam penelitian ini bernilai positif sebesar 0,278 artinya variabel Kepemimpinan Transformasional meningkat satu satuan maka *Employee Engagement* meningkat senilai 0,278 dengan asumsi variabel bebas lainnya sama dengan 0.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 <sup>a</sup>	.358	.292	1.460

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,358 atau 38,5% yang menunjukkan besarnya sumbangan variabel budaya organisasi, komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap variabel dependen (*Employee Engagement*) sedangkan sisanya sebesar 61,5% merupakan sumbangan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Uji Hipotesis  
Uji t (Uji Parsial)**

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	13.589	3.115		4.363		.000
Budaya Organisasi	.206	.099	.338	2.080		.046
Komunikasi	.285	.125	.349	2.281		.030
Kepemimpin anTransform asional	.278	.130	.341	2.147		.040

a. Dependent Variable: Employee engagement

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  pada tabel t menunjukkan nilai lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,045 dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  artinya hipotesis diterima.

- Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel budaya organisasi terhadap *Employee Engagement* yaitu sebesar  $0,046 < 0,05$  dan nilai t-hitung sebesar  $2,080 > t$  tabel 2,045 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi Terhadap *Employee Engagement* di Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo.
- Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel komunikasi terhadap *Employee Engagement* yaitu sebesar  $0,30 < 0,05$  dan nilai t-hitung sebesar  $2,281 > t$ -tabel 2,045 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi terhadap *Employee Engagement* di Ekpedisi Anteraja Cabang Ponorogo.

- Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap *Employee Engagement* yaitu sebesar  $0,40 < 0,05$  dan nilai t-hitung sebesar  $2,147 > t$  tabel  $2,045$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap *Employee Engagement* di Ekpedisi Anteraja Cabang Ponorogo.

### Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 9. Hasil Uji Simultan**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.458	3	11.486	5.391	.005 <sup>a</sup>
	Residual	61.784	29	2.130		
	Total	96.242	32			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai f hitung  $> f$  tabel yaitu  $5,391 > 2,930$  dan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo.

### PEMBAHASAN

#### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji hipotesis variabel budaya organisasi terhadap *Employee Engagement* bernilai t hitung  $2,080$  lebih besar dari t tabel  $2,045$  dengan signifikan  $0,046 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima angka tersebut menunjukkan nilai positif signifikan artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *Employee Engagement* pada karyawan ekspedisi anteraja cabang Ponorogo.

Budaya organisasi merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi *Employee Engagement*, karena dengan adanya budaya organisasi diperusahaan dapat mempengaruhi *Employee Engagement* dimana budaya organisasi dibuat oleh organisasi atau perusahaan yang akan diterapkan oleh setiap anggota organisasi tersebut. budaya organisasi pada perusahaan jika sesuai dengan harapan karyawan maka engagement dari karyawan akan meningkat serta berjalan atau tidaknya suatu budaya organisasi di dalam perusahaan maka dipengaruhi oleh *Employee*

*Engagement*. Apabila *Employee Engagement* yang dimiliki tinggi, maka semakin baik budaya organisasi yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Anugra, A. T., & Saragih, R., 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap *Employee Engagement* Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo**

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji hipotesis variabel komunikasi terhadap *employee engagement* bernilai t hitung 2,281 lebih besar dari t tabel 2,045 dengan signifikan 0,030 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima angka tersebut menunjukkan nilai positif signifikan artinya variabel komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *employee engagement* pada karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo.

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi *employee engagement*, karena dengan adanya komunikasi disuatu perusahaan dapat mempengaruhi *employee engagement*. Komunikasi yang baik karyawan dapat menjadi lebih giat melakukan pekerjaan karena memiliki rasa nyaman dengan karyawan lainnya. Komunikasi yang buruk juga dapat menimbulkan konflik atau kesalahpahaman dalam perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Efendy, R., & Nasution, A. P., 2015) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Engagement* Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo**

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji hipotesis variabel kepemimpinan transformasional terhadap *Employee Engagement* bernilai t hitung 2,147 lebih besar dari t tabel 2,045 dengan signifikan 0,040 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima angka tersebut menunjukkan nilai positif signifikan artinya variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *Employee Engagement* pada Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo.

Kepemimpinan transformasional merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi *Employee Engagement*, karena dengan adanya kepemimpinan transformasional disuatu perusahaan dapat mempengaruhi *Employee Engagement*. Kepemimpinan transformasional akan menjadi salah satu yang penting dalam menentukan kebijakan dan peraturan yang nantinya akan berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Pemimpin yang mempunyai hubungan baik dengan karyawannya maka akan mudah untuk mempengaruhi karyawannya dalam hal mendorong menyelesaikan tugas yang diberikan serta memberikan motivasi kepada karyawannya dan mampu menginspirasi para karyawannya terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang lebih tinggi dan juga akan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan pegawai. Sehingga para karyawan akan merasa diperhatikan oleh pemimpinnya lalu akan meningkatkan keterikatan kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Yulianti, S., Ahman, E., & Suwatno, S., 2018), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

## **Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional Secara Bersama-sama Terhadap *Employee Engagement* Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo**

Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Budaya Organisasi (X1), Komunikasi (X2) dan Kepemimpinan Transformasional (X3) Secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *Employee Engagement* (Y). Hasil pengolahan data nilai Fhitung sebesar 5,391 lebih besar dari F tabel sebesar 2,930 dan nilai signifikannya  $0,005 < 0,05$ . *Employee engagement* tidak hanya dipengaruhi oleh salah satu faktor saja, namun dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pada penelitian ini yaitu *Employee Engagement* dipengaruhi oleh budaya organisasi, komunikasi dan kepemimpinan transformasional. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan satu dan mengemukakan bahwa budaya organisasi, komunikasi dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap *Employee Engagement*.

### **E. PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang penulis dapatkan dari hasil analisis, penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Budaya Organisasi yang diterapkan maka semakin meningkat *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Komunikasi yang diterapkan maka semakin meningkat *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga Kepemimpinan Transformasional (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan maka semakin meningkat *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil uji hipotesis Budaya Organisasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F pada tabel 9 sebesar 5,391.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini memiliki komunikasi yang sangat baik dan efektif. Kelancaran komunikasi diperusahaan dapat membantu proses kerja dan tentunya akan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan maka diharapkan dapat mempertahankan komunikasi pada perusahaan. Kepemimpinan transformasional tidak terlepas dari pemimpin yang mampu menggerakkan dan mendorong karyawan untuk lebih bersemangat serta membangun rasa percaya diri sebagai individu maka diharapkan kepemimpinan transformasional dapat mempertahankan dengan baik agar dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan produktivitas karyawan serta memajukan perusahaan. Budaya organisasi diharapkan terus dilakukan dengan baik serta perusahaan berupaya meningkatkan dan mempertahankan budaya yang telah dilakukan dengan baik oleh para karyawan. Dalam kehidupan sehari-hari karyawan ditempat kerja tidak

terlepas dari lingkungannya maka kepribadian karyawan perlu dipertahankan agar kepribadian tersebut tetap memiliki sikap dan perilaku yang positif terhadap perusahaannya.

## **F. DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of social and industrial psychology* , 1-18.
- Anugra, A. T., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Di PT. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Bandung Ritel. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 2(3), 100-107.
- Avolio, B. (2016). *Transformational Leadership and Organizational Culture*. London : Kogan Page.
- Bai, Y. (2016). How to enable employee creativity in a team context: A cross level mediating process of transformational leadership. *Journal of Business Research* , 3240–3250.
- Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 9(1), 19-27.
- Darmawan, D. (2020). The Quality Of Human Resources, Job Performance And Employee Loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation* , 2580-2592.
- Edgar, H. S. (2012). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Efendy, R., & Nasution, A. P. (2015). Pengaruh Komunikasi dan Dukungan Organisasional Terhadap Employee Egagement Pada Frontliner Small Area DI PT. ISS INDONESIA CABANG BATAM. *BENING* , 2(2).
- Farida, u. &. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Farida, U. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Unmuh Ponorogo Press.
- Farisi, S., & Pane, I. H. . (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan . *In Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* , pp. 29-42.
- Ghozali, i. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. . (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia* , 4(1), 58-67.
- Robbins, C. (2012). *Perilaku Organisasi Alih Bahasa Tim Indek, Cet ke-1*. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Robbins, J. (2013). *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh (Ahli bahasa Angelica)*. Jakarta : PT. Indeks Kompleks Gramedia.

- Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2011). *Statistika*. Ponorogo: Univ.Muh Ponorogo Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen* , 14(2).
- Umi Farida Dan SriHartono . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Unmuh Ponorogo Press.
- Yulianti, S., Ahman, E., & Suwatno, S. . (2018 ). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal Terhadap Employee Engagement. *JURNAL ILMU MANAJEMEN DAN BISNIS* , 9(1), 7-15.