



Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Employee Engagement Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Ukm, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman

Endang Tirtana Putra¹, Citra Suci Mantaup¹, Ria Widhia Sari¹, Muhammad Hadid Septial¹

¹Institut Teknologi dan Ilmu Sosial Khatulistiwa, Pasaman Barat, Indonesia



endangtirtanaputra@gmail.com *

Article Information:

Received Oktober 15, 2025

Revised November 28, 2025

Accepted Desember 19, 2025

Keywords: *Employee engagement, kepemimpinan dan komunikasi*

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Employee Engagement Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan Dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan Dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman berjumlah 34 responden, mengukur variabel menggunakan skala likert. Pengambilan sampel menggunakan metode total sampling. Data penelitian dikumpulkan dengan metode kuesioner dan dianalisis dengan regresi berganda. Kuesioner didistribusikan adalah 34 kuesioner. Hasil uji hipotesis pertama diperoleh nilai signifikan sebesar $0.020 < \alpha 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap employee engagement Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan Dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman. Hasil uji hipotesis kedua diperoleh nilai signifikan sebesar $0.036 < \alpha 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap employee engagement Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan Dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman. Hasil uji hipotesis ketiga diperoleh nilai signifikan sebesar $0.001 < \alpha 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan Dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah satu hal yang penting di dalam organisasi, dapat diartikan bahwa sumber daya manusia mampu bertanggung jawab terhadap organisasi dan antusias terhadap pekerjaannya maka akan mendorong tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam berjalannya suatu instansi. Selain itu, sumber daya manusia yang disebut dengan pegawai merupakan modal yang sangat penting bagi suatu instansi, dan instansi perlu memberikan perhatian dan kepedulian sebesar-besarnya agar aset tersebut memberikan nilai pemanfaatan dan keuntungan yang tinggi terhadap instansi, Andriani (2022). Pada setiap organisasi yang akan mempertahankan kompetensi sumber daya manusia, dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan berkompeten maka akan di pertahankan supaya merasa nyaman dengan pekerjaannya.

How to cite:

Putra, E. T., Mantaup, C. S., Sari, R. W., Septial, M. H., Husna, A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Employee Engagement Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Ukm, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman. *Jurnal Riset & Sains ekonomi*, 2(4), 201-210.

Oleh karena itu, organisasi akan menjaga pegawainya mencintai pekerjaannya dan merasa nyaman atas pekerjaannya. Sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai fungsi penunjang (*supporting*), tetapi sebagai sumber kunci/aset keberhasilan suatu organisasi. Sebagai aset keberhasilan suatu organisasi maka diperlukan adanya keterikatan (*engagement*) pegawai sebagai sumber daya manusia. Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman sebagai institusi pemerintah yang berperan penting dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat, memiliki tantangan tersendiri dalam memastikan tingkat *engagement* pegawainya tetap optimal. Peran dinas ini sangat strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah melalui pembinaan koperasi, UMKM, Pengaturan Perdagangan, dan Pengelolaan Ketenagakerjaan.

Menurut Astisya dan Hadi (2021), pegawai yang merasa *engaged* dengan pekerjaannya akan lebih baik dalam menghadapi tuntutan kerja selama proses perubahan dalam organisasi dan juga akan menentukan keberhasilan dari perubahan tersebut. Pegawai yang memiliki *engaged* terhadap pekerjaannya atau terhadap organisasi dikenal dengan istilah *employee engagement*. *Engage* merupakan antusiasme, motivasi, komitmen, kepercayaan dan pengaktualisasian rasa memiliki. Sehingga *employee engagement* yang tinggi dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi. Organisasi harus peduli dengan setiap masalah yang ada pada pegawainya agar pegawai tersebut bisa bekerja secara optimal dan merasa nyaman. Jika ketidaknyamanan dalam bekerja timbul pada pegawai, maka akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari organisasi tersebut dan mencari pekerjaan lain. Maka dari itu, salah satu faktor yang penting dan harus diperhatikan organisasi adalah *employee engagement*.

Employee engagement lebih dari sekedar hanya kehadiran fisik seorang pegawai di tempat kerjanya. Ini adalah tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku seorang pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya. Pegawai yang *engaged* cenderung lebih produktif, inovatif, dan loyal terhadap organisasinya. *Employee engagement* dapat membuat pegawai lebih jelas dalam melihat visi, misi, tujuan perusahaan dan memiliki rasa ikut memiliki hal tersebut, dimana itu menjadikan pegawai tidak bekerja untuk kepentingan pribadi namun bekerja untuk kepentingan bersama dan organisasi. *Employee engagement* menunjukkan sejauh mana komitmen pegawai baik secara emosional maupun intelektual terhadap pencapaian pekerjaan, misi, dan visi organisasi.

Employee engagement merupakan tingkat emosional individu baik positif maupun negatif yang dilekatkan pada organisasi, pekerjaan, dan rekan kerjanya. Seperti yang di ungkapkan oleh Shuck (2019:81) "*Employee engagement is define as a positive, fulfilling workrelated state of mind that is characterterized by vigor, dedication, and absorption*". Artinya keterikatan kerja didefenisikan sebagai keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan menyatu. *Employee engagement* yang penuh dapat ditumbuhkan dengan peran serta seorang pemimpin.

Seorang pemimpin belum tentu memiliki jiwa kepemimpinan, seorang yang memiliki jiwa kepemimpinan belum tentu menjadi pemimpin dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif merupakan suatu bentuk kegiataninteraktif untuk memberikan dampak pada individu lain dan mengungkapkan kreativitas pegawai melalui keefektifan pemikiran sistematis dalam mengambil keputusan, mengelola hasil pemikiran pegawai, mempromosikan kontribusi untuk pemecahan masalah, dan melakukan peningkatan etika kerja. Bersedia bekerja sama untuk mewujudkan tujuan tertentu, Mus (2020). Ismail (2022) mengatakan bahwa kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Oleh karena itu, faktor yang mendasari terbentuknya *engagement* adalah kualitas pemimpin yang baik dan adanya perasaan pegawai untuk dihargai dan keterlibatannya di dalam organisasi. Hal tersebut

sangat penting bagi pemimpin agar peduli terhadap pegawainya, memperlakukan pegawai secara adil, memberi semangat dan informasi, serta membantu pegawai untuk berkembang melalui pelatihanpelatihan. Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas, berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela, George R. Terry (2018:33).

Kepemimpinan terbentuk dari beberapa unsur, yaitu adanya proses atau hubungan antara pemimpin dan pengikut, adanya pengaruh sosial, peran kepemimpinan ada di setiap tingkatan dalam organisasi dan berfokus pada pencapaian tujuan. Disinilah peran seorang pemimpin dibutuhkan untuk dapat mempengaruhi dan mendorong semangat, kegairahan, keamanan, kualitas kerja serta prestasi organisasi. Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian dari Hendri Dunan dan Ayu Arisma (2023) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Selain kepemimpinan, komunikasi juga memiliki hubungan yang erat dengan *employee engagement* pegawai. Buktinya Gallup (2021) melaporkan bahwa hanya 20% pegawai yang merasa terlibat penuh dalam pekerjaannya, dengan komunikasi yang buruk menjadi salah satu faktor utama penyebab 6 rendahnya *engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya gap antara pemahaman teoretis tentang pentingnya komunikasi dengan implementasinya dalam praktik komunikasi. Oleh karena itu, di dalam organisasi komunikasi dibutuhkan untuk meningkatkan *engagement* pegawai. Dikarenakan Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman ini terdiri atas banyak bidang maka yaitu ada bidang Koperasi, UKM, Perdagangan dan Tenaga Kerja.

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 dibina, maka tidak akan terjadi kebingungan serta pegawai menjadi betah dalam bekerja, serta semakin produktif dalam menjalankan tugasnya. Dengan komunikasi yang terjalin dengan baik maka pegawai dapat meminta petunjuk kepada pimpinan mengenai pelaksanaan kerja maupun saling tukar ide/gagasan.

Berdasarkan hasil identifikasi awal dan wawancara yang peneliti lakukan pada saat observasi awal kepada beberapa pegawai di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi memiliki potensi besar dalam meningkatkan *employee engagement*. Saat ini, hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai sudah berada pada arah yang baik, namun masih terbuka ruang untuk penguatan agar keterikatan pegawai dapat berkembang lebih optimal lagi. Dari sisi kepemimpinan, pimpinan telah menunjukkan komitmen dalam mengarahkan dan mendukung pegawai. Namun, masih terdapat peluang untuk memperluas praktik kepemimpinan yang lebih partisipatif dan inspiratif sehingga pegawai dapat semakin termotivasi, merasa dihargai, dan semakin terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. komunikasi internal di lingkungan Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman sudah berjalan cukup efektif, terutama dalam penyampaian informasi formal. Meski begitu, terdapat kesempatan untuk memperkuat komunikasi dua arah yang lebih terbuka dan kolaboratif, sehingga hubungan antar pegawai maupun antara pimpinan dan staf dapat semakin harmonis dan produktif. Permasalahan lainnya yaitu komunikasi antar bidang masih kurang efektif, hal ini disebabkan karena tidak semua bidang-bidang disana berada dibawah kementerian yang sama. Oleh karena itu komunikasi antar bidang menjadi kurang lancar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan

alasan peneliti akan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menekankan pada pengumpulan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dan pengolahan informasi. Dengan jenis penelitian *causal comparative* bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat antara variabel, tanpa melakukan manipulasi atau perlakuan langsung terhadap variabel tersebut. Penelitian ini dapat digunakan untuk menguji, apakah suatu variabel memiliki pengaruh terhadap variabel lainnya, dan dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan relatif variabel bebas terhadap keberadaan variabel terikatnya.

Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur dari subyek penelitian yang memiliki satu atau beberapa karakteristik yang sama. Menurut Sugiyono (2022) Populasi ialah sebuah daerah generalisasi, dimana didalamnya ada objek ataupun subjek yang memiliki kriteria dan kualitas yang ditetapkan peneliti agar bisa dipelajari dan menarik kesimpulan yang sesuai. Dalam penelitian ini jumlah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan Dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman berjumlah 34 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik total sampling. Menurut Sugiyono, (2020) Total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam hal ini peneliti akan mengambil semua populasi menjadi sampel dari jumlah pegawai sebanyak 34 orang Pegawai Negeri Sipil yang terdapat pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan Dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap seluruh item kuesioner variabel kepemimpinan, komunikasi, dan *employee engagement*, diperoleh nilai korelasi (r -hitung) yang berada di atas 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Hasil pengolahan data menunjukkan *Employee Engagement* sebesar 0,097 Kepemimpinan sebesar 0,094 dan Komunikasi sebesar 0,060 bahwa seluruh variabel memiliki nilai alpha lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Menurut Sugiyono (2022:135) suatu item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan *reliabel* jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ pada hasil pengujian. Dan sebaliknya, apabila nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak *reliabel*.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah analisis dalam model regresi variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Untuk melakukan pengujian normalitas maka digunakan bantuan uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Di dalam tahapan pengujian normalitas normalnya masing-masing variabel penelitian ditentukan dari nilai asymp sig (2-tailed) yang bernilai besar atau sama dengan 0,05. Ghazali (2021:196). Berdasarkan pengujian normalitas data yang telah dilakukan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal, diperoleh ringkasan hasil pada tabel dibawah ini:

Pengujian Normalitas

Variabel Penelitian	Asymp. Sig (2-Tailed)	Sig (2-Alpha)	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,097	0,05	Normal
Kepemimpinan	0,094	0,05	Normal
Komunikasi	0,060	0,05	Normal

Uji Linearitas

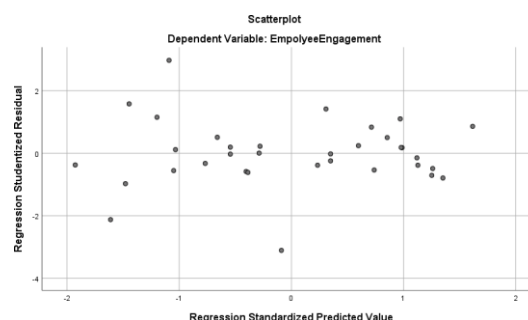
Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi signifikan atau tidak, Ghazali (2021:167). Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah jika nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05, maka variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear, begitupun sebaliknya. Dari hasil tabel di bawah ini menunjukkan bahwa nilai *sig. Linearity* pengaruh variabel Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap *Employee Engagement* kecil dari 0,05 dan nilai *Deviation from Linearity* besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear.

Uji Linearitas

	Sig.	
	X1 * Y	X2 * Y
(Combined)	0.275	0.032
<i>Linearity</i>	0.005	0.002
<i>Deviation from Linearity</i>	0.759	0.130

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2021:178) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Harapannya asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linear memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homokedastisitas). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya, sebagaimana tergambar dalam gambar di bawah ini:



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya, sehingga tidak terjadi heterokedastisitas dan hal ini merupakan model yang baik dan dapat dilakukan pengolahan data lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas menurut Ghazali (2021:157) bertujuan untuk menguji apakah model

regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Harapannya asumsi multikolonieritas tidak terpenuhi. Statistik uji yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolonieritas adalah dengan *variance inflation factor* (VIF), atau korelasi *pearson* antara variabel-variabel bebas. Pada uji multikolonieritas diharapkan nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 maka asumsi multikolinearitas tidak terpenuhi dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0,853	1,173
Komunikasi (X2)	0,853	1,173

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda juga dilakukan untuk memprediksi nilai dan mengetahui arah hubungan dari variabel dependent dan variabel independent. Berikut ini hasil pengujian diperoleh ringkasan sebagai berikut:

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien	T Hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	7,220	0,886	0,382	-
Kepemimpinan (X1)	0,412	2,444	0,020	Signifikan
Komunikasi (X2)	0,440	2,187	0,036	Signifikan

Berdasarkan data terlihat masing-masing variabel penelitian yang digunakan didalam penelitian ini menunjukkan nilai konstanta (α) adalah 7,220 sedangkan nilai koefisien regresi Kepemimpinan 0,412 dan nilai koefisien regresi Komunikasi 0,440. Maka dibuat ke dalam sebuah persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,220 + 0,412X_1 + 0,440X_2 + e$$

Dari persamaan diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan nilai konstanta = 7,220, artinya jika variabel kepemimpinan dan komunikasi nilainya adalah nol (0), maka *employee engagement* nilainya positif sebesar 7,220. Nilai koefisien variabel kepemimpinan 0,412. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pegawai. Jika kepemimpinan semakin tinggi dengan asumsi nilai variabel lain tetap maka nilai *employee engagement* akan mengalami peningkatan sebesar 0,412. Jadi semakin tinggi kepemimpinan maka semakin meningkat juga *employee engagement* pegawai. Nilai koefisien variabel komunikasi 0,440. Hal ini menjelaskan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pegawai. Jika komunikasi semakin baik dengan asumsi nilai variabel lain tetap maka *employee engagement* pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,440. Jadi semakin baik komunikasi maka semakin meningkat juga *employee engagement* pegawai.

Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu membuktikan pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap *Employee Engagement* Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman maka dilakukan uji t. Berdasarkan hasil

uji t telah dilakukan terlihat koefisien regresi variabel yaitu : Hasil uji hipotesis pertama pada variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t sebesar 2,444 memiliki nilai signifikan sebesar $0,020 < \alpha 0,05$ maka Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan *Employee Engagement* Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman. Hasil uji hipotesis kedua pada variabel Komunikasi menunjukkan nilai t sebesar 2,187 memiliki nilai signifikan sebesar $0,036 < \alpha 0,05$ maka Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman.

Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Uji F diperoleh nilai F sebesar 8,711 dengan tingkat signifikan 0,001 dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan dan komunikasi terhadap *employee engagement*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghazali (2021:147). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) diperoleh nilai sebesar 0,360 artinya kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* pegawai sebesar 36% sedangkan sisanya 64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam variabel penelitian ini.

Adanya pengaruh positif antara variabel kepemimpinan terhadap *employee engagement* mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan dalam organisasi maka akan semakin meningkatkan *employee engagement*. Sebaliknya, semakin rendahnya penerapan kepemimpinan di dalam organisasi maka akan menyebabkan penurunan pada *employee engagement*. Adanya pengaruh Kondisi ini terjadi karena kepemimpinan yang efektif dapat mendorong diri seseorang dalam bekerja lebih giat, serta pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi atas arahan serta dukungan yang diberikan oleh pemimpin.

Dalam konteks penelitian di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman, dimana tugas-tugas administratif, pembinaan, serta pelayanan publik menjadi fokus utama, peran Kepala Dinas sebagai pemimpin utama sangat menentukan dalam membentuk iklim kerja yang mendukung *employee engagement*. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Dinas tersebut kepada masyarakat Kabupaten Pasaman. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendri Dunan dan Ayu Arisma (2023). Pada penelitian tersebut diketahui hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas komunikasi dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat *engagement* para pegawai. Kondisi ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raden Resdiana dan M. Havidz Alma (2017). Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman, karena nilai signifikan menunjukkan $0,001 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang baik secara langsung meningkatkan *employee engagement* pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja.

KESIMPULAN

Hasil uji regresi yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya merupakan temuan yang menunjukkan pengaruh faktor-faktor variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan simultan. Berdasarkan temuan tersebut disimpulkan: 1) Secara parsial variabel kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa, semakin baik kepemimpinan akan semakin baik pula *employee engagement* di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman. 2) Secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan semakin baik komunikasi di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman maka *employee engagement* akan semakin meningkat. 3) Secara simultan variabel kepemimpinan dan komunikasi, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa, jika semakin tinggi kepemimpinan dan komunikasi, akan semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani (2022). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah*. *Jurnal Pengabdian Hasil Diseminasi*, 1(01), 23-28.
- Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021). *Pengaruh job demands dan job resources terhadap work engagement guru. Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 207-223.
- Darmawan, D. (2020). *The Quality Of Human Resources, Job Performance And Employee Loyalty. Internasional Journal of psychosocial Reahabilitation*, 2580-2592.
- Dunan, Hendri dan Ayu Arisma. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PTPN VII Kedaton Bandar Lampung*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, 7(2), 2023, 538-546.
- Gallup. (2021). *State Of The Global Workplace: 2021 Report*.
- George R. Terry. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Terjemahan Afifudin), CV. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Iman. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismail, I.(2022).*Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah*. *Jurnal Manajemen dan Budaya*, 2(1), 1-21. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v2i1.260>
- Madona, Oki Beta Juwa Angger dkk. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo*. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, ISSN : 25987496, E-ISSN : 25990578. Vol. 6 No. 2 (2022): Oktober. Hal : 262-280.
- Mus, M. (2020). *Kepemimpinan efektif dalam organisasi*. *Journal of Leadership Studies*, 34-56.
- Resdiana, Raden & M. Havidz Aima. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi terhadap Employee Engagement Pegawai (Studi Kasus Pada Sekretariat kabinet)*, *Jurnal SWOT, Volume VII, No. 1, Januari 2017*.
- Shuck, B. (2019). *Employee engagement: A critical component of organizational success*.

Journal of Organizational Behavior, 40(1), 78-95.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Copyright holder:

© Putra, E, T., Mantaup, C, S., Sari, R, W., Septial, M, H., Husna, A. (2025)

First publication right:

Jurnal Riset & Sains Ekonomi

This article is licensed under:

CC-BY-SA