Pengaruh *Emotional Intelligence, Leadership*, dan *Employee Empowerment* Terhadap *Employee Performance* yang Dimediasi oleh *Employee Engagement* di RSAL Dr. Oetojo Kota Sorong

Noer Rizky Helga Widowati[1], Dasrun Hidayat[2], Nining Handayani[3]
Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya
Email: noerrizky21@gmail.com[1], dasrun@ars.ac.id[2], nininghandayani32@gmail.com[3]

Article History:
Received: 06 Desember 2024
Revised: 10 Januari 2025
Accepted: 17 Januari 2025

Keywords: *Emotional Intelligence, Leadership, Employee Empowerment, Employee Performance, Employee Engagement.*

Abstract: *Sumber Daya Manusia (SDM) perlu didukung karena SDM merupakan bagian terpenting dari suatu RS, untuk menunjang keberhasilan serta efisiensi dan efektivitas RS, SDM membutuhkan kecerdasan emosional, pemimpin yang dapat memotivasi serta pemberdayaan karyawan yang baik dengan tujuan karyawan RS memiliki kinerja yang baik untuk RS sehingga dapat meningkatkan kualitas serta dapat tercapainya visi dan misi dari RS. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pengaruh Emotional Intelligence, Leadership, Dan Employee Empowerment terhadap employee performance baik seara langsung ataupun dimediasi melalui employee engagement. Populasi dari penelitian ini ialah seluruh pekerja rumah sakit yang bersedia mengisi kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 103 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan Smartpls 4. Pengolahan data dilakukan dengan Structural Equation Model (SEM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa emotional intelligence, leadership, dan employee empowerment berpengaruh positif terhadap employee performance melalui employee engagement sebagai variable mediasi dengan nilai p-value < a (0,05) maka hubungan tersebut signifikan. Melalui hasil tersebut diharapkan tercapai efektivitas fungsi SDM dalam melakukan fungsinya serta dapat diterapkan oleh RSAL Dr. Oetojo Kota Sorong untuk meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kekayaan perusahaan yang termahal dibandingkan dengan kekayaan lainnya karena SDM merupakan penggerak terpenting organisasi perusahaan (Ambarita, M. H., et al., 2020). Oleh karena itu, guna menjaga kekayaannya sebuah perusahaan harus meningkatkan kemampuan dari karyawan supaya bisa mengembangkan pencapaian dari

perusahaan tersebut. Rumah Sakit merupakan industri kesehatan yang memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari tenaga kesehatan dan non-tenaga kesehatan sesuai dengan Undang undang Nomor 17 Tahun 2023 yang berfungsi dan bertujuan untuk mengatasi masalah medis ataupun memulihkan serta menjaga kesehatan seseorang dari suatu penyakit. Terlebih di era teknologi dan industri 4.0 ini memaksa setiap organisasi harus mampu bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Dalam menjaga kelangsungan bisnisnya, Rumah Sakit tentu memiliki tujuan yang perlu dijalankan yang tercermin dalam visi misi RS yang nantinya diarahkan untuk mencapai sasaran RS yang telah ditetapkan. Tentunya agar visi misi ini dapat terwujud, RS perlu didukung dari berbagai sisi salah satunya SDM. Sumber Daya Manusia (SDM) perlu didukung karena SDM merupakan bagian terpenting dari suatu RS, untuk menunjang keberhasilan serta efisiensi dan efektivitas RS, SDM membutuhkan kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* dari karyawannya dengan tujuan karyawan RS memiliki kinerja yang baik untuk RS sehingga dapat meningkatkan kualitas serta dapat terapainya visi dan misi dari RS.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direkflesikan dalam kenaikan produktifitas, hasil dari kinerja karyawan diwujudkan dalam produktivitas kerja yang pada dasarnya mencakup sikap mental dan emosional dengan memandang hari depan penuh optimis berdasarkan keyakinan bahwa hari ini perlu lebih baik dari hari kemarin. Sikap mental dan emosional ini sebagai konsep dasar dari kapabilitas dan keterampilan kemampuan non kognitif yang membantu seseorang menjadi lebih efisien dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan yang dikenal dengan *emotional intelligent* (EI) (Mulyasari, 2018). Definisi *emotional intelligent* telah dipelajari dari waktu ke waktu (Kaur & Hirudayaraj, 2021). *Emotional intelligent* sendiri didefinisikan sebagai keterampilan untuk mampu mengenali perasaan diri sendiri maupun perasaan orang lain, hingga mampu memotivasi diri sendiri dan mampu mengelola emosi termasuk ketika berhubungan dengan orang lain (Goleman, 2015), dapat dikatakan bahwa *emotional intelligent* yaitu ketika pikiran dan emosi yang rasional digunakan secara bersamaan (Kaur & Hirudayaraj, 2021), mencakup lima bidang keterampilan diantaranya keterampilan intra-pribadi, keterampilan antar-pribadi, kemampuan beradaptasi, manajemen stres dan suasana hati (Rexhepi & Berisha, 2017). Selain *emotional intelligent,* untuk meningkatkan kualitas suatu RS juga dibutuhkan peran pemimpin yang dapat memimpin dan memberikan arahan kepada karyawannya. Oleh sebab itu, *leadership* juga dibutuhkan dalan suatu perusahaan ataupun RS.

Kepemimpinan atau *leadership* berperan penting dalam peningkatan produktivitas serta kinerja karyawan. *Transformational Leadership* (TL) merupakan pendekatan kepemimpinan kontemporer yang khas yang menekankan pada kepentingan karyawan guna mendukung pencapaian mereka dalam mencapai tujuan bersama. *Transformational Leadership* berfokus pada kapasitas pemimpin untuk mengembangkan karyawan termasuk moral, motivasi, dan kinerja mereka melalui berbagai mekanisme. Idealnya, *Transformational Leadership* mampu mendorong karyawan untuk memperkaya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka guna meningkatkan pembelajaran individu dan bersama untuk memajukan kinerja organisasi (Akdere & Egan, 2020). Upaya mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, perusahaan perlu memberikan dukungan dan pengalaman kerja yang baik untuk para karyawan agar memunculkan kepuasan kerja (Luthans, 2008) yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan (Robbins, 2015). Kepuasan kerja sendiri merupakan pernyataan emosi yang positif dari hasil penilaian salah satu atau kumpulan pengalaman pekerjaan, dan juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang, hingga kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak positif

bagi karyawan itu sendiri dan berdampak pada organisasi (Testa, 2001). Selain pemimpin, karyawan juga harus memiliki tanggung jawab terhadap penentuan suatu keputusan untuk meningkatkan kinerja serta kualitas dari RS. Adanya *employee empowerment* sangatlah bermanfaat untuk karyawan karena dapat memberikan keputusan terhadap permasalahan yang timbul saat karyawan melakukan pekerjaannya. Menurut (Noe., et al. (2010) *employee empowerment* sebagai pemberian wewenang serta tanggung jawab kepada karyawan terhadap pekerjaannya guna menentukan keputusan terkait seluruh pengembangan produk serta penentuan keputusan untuk menciptakan kondisi saling percaya antar pekerja serta manajemen. *Employee empowerment* dinilai bisa meningkatkan serta menumbuhkan kreativitas para pekerjanya (Holosko et al., 2001).

Pada penelitian sebelumnya ditemukan bahwa praktek kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sudiantha et al., 2017; Eliyana et al., 2019; Elgelal & Noermijati, 2014; Siswatiningsih et al., 2019). Berbeda dengan beberapa penelitian lainnya yang menyebutkan bahwa *Transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Asbari, M., et al., 2019; Fayzhall, M., et al., 2020; Nugroho, Y. A., et al., 2020; Waruwu, H., et al., 2020; Yanthy et al., 2020). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *Emotional intelligent* berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang berhubungan dengan karyawan (Opengart & Bierema, 2015), organisasi (Kaur & Hirudayaraj, 2021) serta sebagai sumber produktivitas (Prati et al., 2003). *Emotional intelligent* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Koronios et al., 2019; Winandar et al., 2021). Yusnaena & Perdana (2015) menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan *Emotional intelligent* terhadap kinerja karyawan. Pratama & Suhaeni (2018) menyatakan *emotional intelligent* dan kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Koman & Wolff (2008) serta Berson et al. (2006) menunjukkan bahwa masih kurangnya kompetensi emosional baik di tingkat tim maupun organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yani, A. S., & Istiqomah (2016) secara negatif dan signifikan *emotional intelligent* memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, dan hasil lainnya didukung oleh Gong et al. (2020) menemukan hasil bahwa *emotional intelligent* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka perbedaan penelitian ini terdapat pada variable yang digunakan. Pada penelitian ini, variable yang digunakan peneliti menggabungkan beberapa variable meliputi *Emotional Intelligence*, *Leadership*, *Employee Empowerment* serta adanya variabel mediasi yaitu *Employee Engagement* pada penelitian ini.

Penelitian berjudul pengaruh *Emotional Intelligence, Leadership, dan Employee Empowerment* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Employee Engagement* ini akan dilakukan di RSAL dr. Oetojo. Rumah sakit ini merupakan industri yang bergerak di bidang kesehatan yang sudah dikenal dikalangan masyarakat Kota Sorong dan terus berusaha melakukan inovasi dan peningkatan kualitas dalam berbagai sisi agar mampu tetap bertahan dan bersaing. Kondisi emosional karyawan di RSAL dr. Oetojo Kota Sorong saat ini masih sering terjadi kesalahpahaman dan ketidak cocokan antar tim, kurang memahami perasaan satu dengan lainnya hingga tak jarang timbul ketegangan dan cenderung bekerja secara individual. Sebelum dilakukan penelitian, belum terdapat data secara kuantitatif terkait kondisi emosional karyawan RSAL dr. Oetojo, namun peneliti melakukan observasi pra penelitian. Pada saat observasi, diakui dalam satu tahun setidaknya terjadi dua kali konflik antar karyawan. Konflik dipicu oleh emosional sehingga menghambat komunikasi. Sebagian besar komunikasi berkaitan dengan pemenuhan tugas pekerjaan, seperti melayani pelanggan, menerima instruksi dan melaporkan kepada atasan atau kerjasama dan koordinasi dengan rekan kerja.

Berdasarkan kondisi di RS, maka perlu dilakukan penelitian berkaitan dengan *Emotional Intelligence*. Memperhatikan serta meningkatkan *emotional intelligent* karyawan dengan tujuan agar mampu menunjang kepuasan dan kinerja karyawan itu sendiri. Permasalahan karyawan yang saat ini dialami institusi mulai dari menjaga kualitas pelayanan, karyawan yang masih sering datang terlambat, karyawan tidak masuk bekerja karena alasan sakit, interaksi yang kurang baik antar karyawan, kurangnya komunikasikasi antar karyawan sehingga cenderung melakukan pekerjaan secara individual, termasuk permasalahan-permasalahan lainnya seperti yang sudah diuraikan sebelumnya diatas, maka dapat dilihat ada kemungkinan permasalahan juga terletak pada sisi kepemimpinan yang dirasa kurang dalam mengawasi, memberikan semangat, dorongan, inspirasi, dan memberikan perhatian khususnya dalam penyelesaian konflik yang terjadi antar karyawan untuk mampu menyelesaikan permasalahan yang ada. Sementara pemimpin yang efektif yaitu selain mampu membina, mengarahkan, menghargai kerja karyawannya juga perlu untuk mampu memberikan solusi permasalahan yang pada akhirnya secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh pada kepuasan kerja dan menjadi model yang baik pada tiap individu karyawannya. Ketika kepuasan kerja telah dirasakan karyawan maka akan mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Oleh sebab itu menjadi hal yang penting bahwa dibutuhkan pemimpin transformasional untuk mampu memperhatikan praktek kepemimpinan pada setiap unit organsiasi bisnis (Sopa, A., et al, 2020).

Selain itu, untuk mengukur suatu keberhasilan Rumah Sakit dalam menjalankan organisasinya dalam mengelola sumber daya manusianya tersebut maka diperlukan suatu indikator yang bisa dipakai untuk menilai keterikatan, performa pekerja terhadap Rumah Sakit tempat tersebut atau disebut dengan *Employee Engagement* atau *Employee Performance* (Tusang, J. M., & Tajuddin, 2015). *Employee Engagement* dan *Employee Performance* yang tinggi merupakan indikator untuk menilai keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung persaingan maupun keterikatan yang tujuan akhir dari hasil tersebut ialah hasil yang memuaskan dan performa yang meningkat sehingga pekerja memiliki rasa keterikatan terhadap organisasi tersebut (Preko, A., & Adjetey, 2013).

Employee Engagement atau disebut dengan keterikatan karyawan merupakan suatu *achievment* perusahaan yang nyata dihasilkan dari karyawan tersebut apabila karyawan tersebut sudah merasa memiliki andil yang nyata terhadap pekerjaannya guna memajukan dan mencapai tujuan perusahaan tersebut sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja baik yang dilakukan karyawan ini akan memberikan dampak yaitu peningkatan kekuatan yang diharapan dari organisasi yaitu kekuatan kinerja (Mangusho, Y. S., et al, 2015). *Employee Performance* atau disebut juga dengan kinerja karyawan merupakan salah satu indikator perusahaan atau organisasi untuk menentukan keberhasilan dalam meningkatkan performa karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari perusahaan atau organisasi tersebut (Juan, S, Yao, L., 2016). (Allameh, S.M., et al., 2014) mengemukakan hasil temuannya mengenai efek dari keterikatan karyawan bila disandingkan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini mengungkapkan karyawan yang memiliki antusiasme yang tinggi dan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka dapat disimpulkan dari karyawan tersebut akan berdampak terhadap kinerja motivasi untuk meningkatkan hasil kerja di organisasi tempat ia bekerja. Penelitian selanjutnya dikemukakan oleh Nidan (2016) yaitu motivasi dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterikatan karyawan pada organisasi tempat karyawan tersebut bernaung. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diharapan suatu organisasi maka keteriatan karyawan terhadap organisasi tersebut memiliki peran paling penting untuk tercapainya tujuan, membangun tim yang efisien, dan juga hubungan antar karyawan maupun atasan agar menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Dari permasalahan yang terjadi di RSAL dr. Oetojo Kota Sorong serta untuk kemajuan dan transformasi untuk menuju organisasi sumber daya manusia yang lebih baik, maka peneliti ingin melakukan penelitian di RSAL menggunaan metode *Emotional Intelligence, Leadership dan Employee Empowerment* untuk meningkatkan *Employee Engagement* dan *Employee Performance* (keterikatan maupun performa) karyawan atau pekerja yang bekerja di rumah sakit tersebut. Dari penelitian yang telah dilakuan oleh beberapa peneliti sebelumnya masih adanya perbedaan dari hasil penelitan, walaupun sebagian besar dari penelitian tersebut memiliki kesimpulan yang positif bermakna. Penelitian ini memiliki beberapa aspek kebaruan (*novelty*) yang signifikan. Pertama, penelitian ini akan meneliti pengaruh gabungan *Emotional Intelligence, Leadership*, dan *Employee Empowerment* secara simultan terhadap *Employee Performance* dengan mediasi *Employee Engagement* di industri kesehatan yaitu Rumah Sakit. Kedua, penelitian ini akan fokus pada industri kesehatan terutama Rumah Sakit di Indonesia. Maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang *Emotional Intelligence, Leadership dan Employee Empowerment* akan memberikan dampak terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Employee Engagement* studi di RSAL dr. Oetojo Sorong. Penelitian ini dilakukan bertempat di RSAL dr. Oetojo Sorong dengan menggunakan instrumen kuesioner penelitian dimana para karyawan atau pekerja yang bekerja di RSAL tersebut dapat mengisi kuesioner secara *online* dengan menggunakan *google form* tersebut untuk menilai pengaruh dari *Emotional Intelligence, Leadership dan Employee Empowerment* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*. Diharapkan dengan dilaksanakannya penelitian ini dapat menjadi indikator pengetahuan ataupun talenta karyawan untuk meningkatkan keterikatan karyawan dan peningkatan performa terhadap Rumah Sakit.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam organisasi. Menurut Handoko (2014), MSDM yaitu pemeliharaan, pengembangan, seleksi, penarikan, serta pemakaian SDM guna mewujudkan tujuan kelompok ataupun individu. Sesuai pemaparan para ahli yang lain yaitu Mangkunegara (2017), MSDM yaitu pemeliharaan, pengintegrasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, perencanaan, serta pemisahan karyawan pada upaya mewujudkan tujuan kelompok.

Emotional Intelligent

Emotional intelligent didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri maupun perasaan orang lain, dengan adanya kesadaran ini berguna untuk memotivasi diri sendiri maupun untuk mengelola emosi dalam membangun hubungan dengan orang lain (Goleman, 2015). EI merupakan kemampuan menggunakan pikiran dan emosi yang rasional secara bersamaan, artinya bahwa seseorang perlu menggunakan pikiran untuk memahami mengapa emosi tertentu terjadi dan menterjemahkannya (Kaur & Hirudayaraj, 2021).

Leadership atau Kepemimpinan

Leadership biasanya diartikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. *Leadership* merupakan sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela. Berkaitan dengan kesediaan orang lain mengikuti keinginan pemimpin, di sini dikemukakan ada beberapa kekuatan (kekuasaan) yang mesti dimiliki pemimpin itu agar orang yang digerakkan tersebut mengikuti keinginannya, yaitu

berupa ancaman, penghargan, otoritas, dan bujukkan (Handoko, 2014).

Employee Empowerment

Menurut Awamleh (2013), *employee empowerment* diartikan sebagai tahap memberi otoritas pada seseorang guna mengendalikan pekerjaan dengan mandiri, mengambil keputusan serta tindakan, berperilaku, serta berpikir. Menurut Kadarisman (2012), *employee empowerment* yaitu langkah memberikan otonomi, kepercayaan pimpinan pada bawahan, dan mendukung karyawan untuk kreatif agar dapat menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin.

Employee Performance

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya bertujuan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut dengan cara legal, sesuai prinsip moral dan etika (Sinambela, L, 2016).

Employee Engagement

Menurut (Handoko, 2014), *employee engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dia lakukan. Menurut (Dessler, 2015), *employee engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat organisasi, hal ini mecakup kerelaan menjaga nama baik organisasi, setia bahkan berkorban untuk organisasi. Albrecht, S. (2010) berpendapat bahwa *employee engagement* merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya di dalam bekerja.

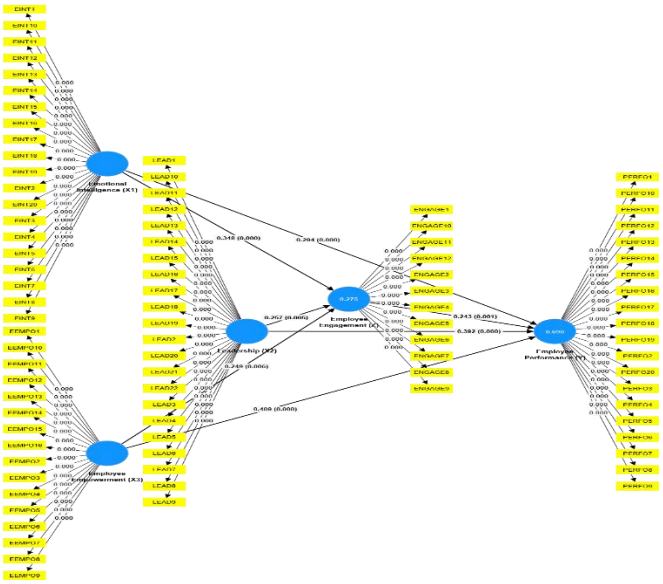
METODE

Penelitian yang dilakukan oleh penulis kali ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu (Sugiyono., 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSAL DR. R. OETOJO yang berjumlah 139 karyawan. Adapun sampel dalam penelitian ini merupakan pekerja atau karyawan (nakes dan non nakes) di RSAL dr. Oetojo Kota Sorong yang berjumlah 103 orang. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Jadi berdasarkan perhitungan sampel di atas penelitian ini minimal sampel sebesar 60 orang. Pemilihan sampel mengunakan metode *purposive sampling*. Adapun yang menjadi kriteria inklusi dalam penelitian ini yaitu Tenaga kesehatan dan Non – kesehatan yang bersedia menjadi responden, Responden yang tidak sedang dalam masa cuti dan Responden dengan masa kerja ≥ 1 tahun. Kriteria eksklusi dalam penelitian ini yaitu Responden yang sedang menjalani cuti dan tugas belajar, Tenaga kesehatan dan Non – kesehatan yang tidak bersedia menjadi responden, Responden dengan masa kerja < 1 tahun dan Tenaga kesehatan dan Non – kesehatan dengan status magang atau internship. Pada penelitian ini pengumpulan data yang dipakai yaitu data sekunder berupa jurnal, buku, serta informasi melalui internet yang sesuai dengan penelitian. Disamping itu guna menunjang penelitian ini, peneliti memakai pula data jumlah karyawan serta data lama kerja karyawan RSAL Dr. Oetojo Kota Sorong. Serta data primer berupa kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Hipotesis



Gambar 1. Uji Hipotesis Penelitian

Analisis koefisien model struktural digunakan untuk menguji hiposesis dengan cara mengetahui hubungan mana yang berpengaruh secara signifikan. Jika nilai p-value < a (0,05) maka hubungan tersebut signifikan, sebaliknya jika nilai p-value > a (0,05) maka hubungan tersebut tidak signifikan (Hair, J.F., et al., 2022)

Tabel 1. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung Model Penelitian

Hipotesis	Koefisien Jalur	*Original Sample* (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Keterangan
H1	*Emotional Intelligence* (X1) -> *Employee Performance* (Y)	0.294	4.130	0.000	Diterima
H2	*Emotional Intelligence* (X1) -> *Employee Engagement* (Z)	0.348	3.630	0.000	Diterima
H4	*Leadership* (X2) -> *Employee Performance* (Y)	0.392	5.677	0.000	Diterima
H5	*Leadership* (X2) -> *Employee Engagement* (Z)	0.257	2.838	0.005	Diterima
H7	*Employee Empowerment* (X3) -> *Employee Performance* (Y)	0.409	5.900	0.000	Diterima
H8	*Employee Empowerment* (X3) -> *Employee Engagement* (Z)	0.249	2.774	0.006	Diterima
H10	*Employee Engagement* (Z) -> *Employee Performance* (Y)	0.243	3.280	0.001	Diterima

Sumber : Data penelitian diolah menggunakan sofware SmartPLS 4.0.9.5 tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui informasi sebagai berikut:

1. *Emotional Intelligence* (X1) -> *Employee Performance* (Y) memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.294 dan P Values 0.000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui terdapat pengaruh positif signifikan. Maka **H1 Diterima** dan H0 ditolak.
2. *Emotional Intelligence* (X1) -> *Employee Engagement* (Z) memiliki nilai *Original Sample* (O)

sebesar 0.348 dan P Values 0.000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui terdapat pengaruh positif signifikan. Maka **H2 Diterima** dan H0 ditolak.

3. *Leadership* (X2) -> *Employee Performance* (Y) memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.392 dan P Values 0.000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui terdapat pengaruh positif signifikan. Maka **H4 Diterima** dan H0 ditolak.
4. *Leadership* (X2) -> *Employee Engagement* (Z) memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.257 dan P Values 0.005 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui terdapat pengaruh positif signifikan. Maka **H5 Diterima** dan H0 ditolak.
5. *Employee Empowerment* (X3) -> *Employee Performance* (Y) memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.409 dan P Values 0.000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui terdapat pengaruh positif signifikan. Maka **H7 Diterima** dan H0 ditolak.
6. *Employee Empowerment* (X3) -> *Employee Engagement* (Z) memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.249 dan P Values 0.006 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui terdapat pengaruh positif signifikan. Maka **H8 Diterima** dan H0 ditolak.
7. *Employee Engagement* (Z) -> *Employee Performance* (Y) memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.243 dan P Values 0.001 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui terdapat pengaruh positif signifikan. Maka **H10 Diterima** dan H0 ditolak.

Tabel 2. Uji Hipotesis Pengaruh Mediasi Model Penelitian

Hipotesis	Koefisien Jalur	*Original Sample* (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Keterangan
H3	*Emotional Intelligence* (X1) -> *Employee Engagement* (Z) -> *Employee Performance* (Y)	0.085	2.250	0.024	Diterima
H6	*Leadership* (X2) -> *Employee Engagement* (Z) -> *Employee Performance* (Y)	0.063	2.148	0.032	Diterima
H9	*Employee Empowerment* (X3) -> *Employee Engagement* (Z) -> *Employee Performance* (Y)	0.061	2.140	0.032	Diterima

Sumber : Data penelitian diolah menggunakan sofware SmartPLS 4.0.9.5 tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui informasi sebagai berikut:

1. *Emotional Intelligence* (X1) -> *Employee Engagement* (Z) -> *Employee Performance* (Y) memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.085 dan P Values 0.024 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui terdapat pengaruh positif signifikan. Maka **H3 Diterima** dan H0 ditolak.
2. *Leadership* (X2) -> *Employee Engagement* (Z) -> *Employee Performance* (Y) memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.063 dan P Values 0.032 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui terdapat pengaruh positif signifikan. Maka **H6 Diterima** dan H0 ditolak.
3. *Employee Empowerment* (X3) -> *Employee Engagement* (Z) -> *Employee Performance* (Y)

memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.061 dan P Values 0.032 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui terdapat pengaruh positif signifikan. Maka **H7 Diterima** dan H0 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Employee Performance*

Hasil analisis PLS menunjukkan memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.294 dan P Values 0.000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Performance*. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik *Emotional Intelligence* yang dimiliki karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori bahwa EI merupakan kemampuan untuk mampu memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain (Cherniss & Roche, 2020). Menurut (Budiono & Wibowo, 2014), EI yaitu mengendalikan hati dan dapat menghadapi stress serta memotivasi diri untuk lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Altındağ & Kösedağı (2015) dan Amilia & Purnama (2016) dimana menyatakan *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yani, A. S., & Istiqomah (2016) yang menunjukkan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menjadi sumbangan teori dimana umumnya hasil penelitian berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* bila disandingkan dengan *Emotional Intelligence*.

Sesuai dengan kondisi di lapangan mengenai permasalahan masih banyaknya salah paham serta konflik yang dilakukan oleh karyawan. Masalah yang sering diajukan terkait dengan pengaturan jam dinas, kekeliruan serta tidak lengkapnya informasi yang disampaikan antar karyawan. Akan tetapi hal tersebut sudah mulai diperbaiki oleh pihak RS dengan memberikan motivasi dan arahan yang diharapkan dapat meningkatkan *Emotional Intelligence* para karyawan. Motivasi yang diberikan oleh RS bisa berupa pelatihan dengan cara mengundang motivator atau melalui meeting manajemen. Meeting manajemen dilakukan setiap satu bulan sekali untuk mengevaluasi kinerja para karyawan. Evaluasi ini bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang kurang mampu mengontrol emosi pada waktu berhadapan dengan pelanggan yang melakukan komplain. Kepala RS selalu memberikan arahan serta semangat kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal terutama ketika ada permasalahan antar karyawan RS.

Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil olah data didapatkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.348 dan P Values 0.000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Engagement*. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Kaur & Hirudayaraj (2021) menjelaskan EI sebagai konstruksi diri (*self-awereness* dan *self-management*) dan sosial (*social-awreness* dan *relationship management*). *Self-awereness* berarti menyadari emosi dan perasaan seseorang, *self-management* mengacu pada pengendalian emosi secara efektif sehingga tidak mengganggu pemikiran rasional, *social-awerenes* adalah menyadari emosi orang lain, dan *social-awereness* mengacu pada membangun hubungan yang berkualitas dengan orang lain. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya Gong et al. (2020), Afiana & Gunawan P (2022), Pranitasari et al. (2022) yang menyatakan bahwa *Emotional Intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Work Engagement. Hal

ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurjanah & Indawati (2021) dan Kinnary et al. (2023) dimana memiliki kesimpulan *Emotional Intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik *Emotional intelligent* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *Employee Engagement* karyawan.

Kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk memahami kesadaran diri, mengatur suasana hati, motivasi diri, serta keterampilan untuk mengendalikan orang lain. Dengan adanya emosi yang baik pada diri pegawai akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Semakin baik emosi pegawai maka kepuasan kerja semakin meningkat. Sehubungan dengan hal tersebut, maka diperlukan adanya kecerdasan emosional yang baik agar pegawai dapat mengendalikan emosi, baik terhadap dirinya ataupun terhadap rekan kerjanya, sehingga karyawan dapat mendedikasikan dirinya untuk RS.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi melalui *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil olah data didapatkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.085 dan P Values 0.024 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Performance* melalui *Employee Engagement* dapat diterima, dengan kata lain bahwa *Employee Engagement* memediasi pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Performance* dengan arah yang positif. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori (Cherniss & Roche, 2020) dan Kaur & Hirudayaraj, (2021) bahwa kecerdasan emosional dan keterikatan karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Winandar et al., (2021) menyatakan bahwa *Emotional Intelligence* mempengaruhi kinerja karyawan dan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. HasiI ini diperkuat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supriyanto & Troena (2012) membuktikan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan analisis, *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional sangat berhubungan dengan job satisfaction atau kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Kecerdasan emosional yang terganggu akan menyebabkan seseorang tidak dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal sehingga kinerja karyawan akan terganggu dan berdampak pada *Employee Engagement*. Begitu juga sebaliknya seseorang yang mencapai kepuasan kerja yang maksimal akan menyebabkan kecerdasan emosional yang tinggi.

Pengaruh *Leadership* Terhadap *Employee Performance*

Hasil analisis PLS menunjukkan memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.392 dan P Values 0.000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan *Leadership* terhadap *Employee Performance*. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2016), *Leadership* adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya dari Baig et al. (2021); Mardikaningsih (2018); Umair Mughal (2020); Arifin et al., (2019) dimana berkesimpulan *Leadership* berdampak positif terhadap *Employee Performance* dan komponennya secara signifikan. Aplikasi kepemimpinan yang serasi dengan kondisi karyawan dapat mengembangkan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan peneliti

sebelumnya yaitu Rosalina & Wati (2020) dimana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan bukanlah faktor penentu kinerja karyawan secara langsung.

Berdasarkan analisis univariat untuk *Leadership*, pernyataan yang mendapat respon tidak setuju terbanyak ialah mengenai motivasi karyawan oleh pimpinan 16 orang yang menunjukan bahwa kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan untuk karyawannya. Bagi seorang pemimping memberikan motivasi atau dorongan ialah hal yang wajar dan diharuskan dilakukan kepada bawahan ataupun karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Leadership* Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil olah data didapatkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.257 dan P Values 0.005 lebih kecil dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan antara *Leadership* terhadap *Employee Engagement*. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2016) bahwa kegiatan dan dinamika yang tejadi di dalam suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh cara pemimpin memimpin suatu perusahaan. Efektivitas para bawahan sebagian besar ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yag dilakukan oleh Junaidi et al. (2023) dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara *Leadership* dengan *Employee Engagement* yang artinya semakin tinggi Kepemimpinan maka cenderung meningkatkan *Employee Engagement*. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang tertuang dalam Mansoor et al., (2017) menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Berdasarkan hasil analisis dengan penerapan kepemimpinan yang baik, sebuah RS dapat memainkan peran kunci dalam memotivasi, memberikan kepuasan kerja, dan membangun kepercayaan pada pimpinan. Semua ini dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan dan, pada gilirannya, meningkatkan tingkat keterikatan karyawan (*Employee Engagement*). Keberhasilan Stimulus intelektual dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan mencerminkan pentingnya dimensi kepemimpinan dalam membentuk ikatan positif antara karyawan dan RS.

Pengaruh *Leadership* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi melalui *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil olah data didapatkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.063 dan P Values 0.032 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara *Leadership* terhadap *Employee Performance* melalui *Employee Engagement* dapat diterima, dengan kata lain bahwa *Employee Engagement* memediasi pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Performance* dengan arah yang positif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2016) bahwa seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Sugianingrat et al. (2019) dan Gunawan & Setiawan (2022) berperan sebagai mediasi antara ethical *Leadership* terhadap *Employee Performance*. Penelitian ini mengemukakan bahwa *Employee Engagement* berperan sebagai mediasi antara ethical *Leadership* terhadap *Employee Performance*. Hal ini menyatakan bahwa kemapuan pemimpin dalam memodifikasi kondisi dan situasi lingkungan organisasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meiryani et al. (2022) menemukan bahwa

transformational *Leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance*. Perbedaan ini dapat terjadi karena perbedaan kondisi, situasi dan permasalahan yang sedang dihadapi oleh organisasi, serta perbedaaan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pemimpin dalam mengelolah dan memodifikasi lingkungan yang dihadapi agar dapat mendukung dan mendorong kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Selain itu, perbedaan ini juga dipengaruhi oleh kemapuan seorang pemimpin memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya fokus perhatian transformational *Leadership* pada manusia sebagai sarana dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara menghargai, mendengarkan, mengajar dan membimbing, memberdayakan, serta memberikan penghargaan kepada pegawai. Dengan ini, pegawai akan termotivasi untuk berkinerja karena mendapatkan perhatian dari pimpinannya

Pengaruh *Employee Empowerment* Terhadap *Employee Performance*

Hasil analisis PLS menunjukkan memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.409 dan P Values 0.000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan *Employee Empowerment* terhadap *Employee Performance*. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Robbins (2015) bahwa *employee empowerment* yaitu memposisikan karyawan untuk memiliki tanggung jawab terhadap hal yang mereka lakukan. Keseluruhan pekerjaan yang dilakukan akan melatih pekerja untuk meningkatkan kompetensi dan akhirnya memunculkan rasa percaya diri ketika melakukan tugasnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya dari Asri (2020) dimana berkesimpulan *Employee Empowerment* berdampak positif terhadap *Employee Performance* dan komponennya secara signifikan. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik *Employee Empowerment* karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Yunianto & Lestari (2015) dimana berkesimpulan *Employee Empowerment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* karyawan.

Hal ini memiliki persepsi tentang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan berarti akan dapat menyelesaikan kinerjanya dengan tepat waktu hal tersebut menjadikan kinerja di perusahaan akan meningkat dan juga meningkatkan produktifitas karena karyawan memaknai pekerjaannya dengan sesuatu hal yang penting dan diselesaikan dengan tepat waktu. Oleh sebab itu, *Employee Empowerment* bisa dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan RS dan dilakukan secara berkala. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan, tujuannya agar karyawan bisa berkomitmen lagi dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh *Employee Empowerment* Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil olah data didapatkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.249 dan P Values 0.006 lebih kecil dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Positif dan signifikan antara *Employee Empowerment* terhadap *Employee Engagement*. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Kadarisman (2012), *employee empowerment* yaitu langkah memberikan otonomi, kepercayaan pimpinan pada bawahan, dan mendukung karyawan untuk kreatif, sehingga terbentuk keterikatan karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Natrajan et al. (2019) dan Saputra & Heryjanto (2021) yang mengemukakan bahwa semakin tinggi nilai *Employee Empowerment* yang didapat maupun dirasakan karyawan tersebut, maka timbul sebuah peningkatan *Employee Engagement* dari karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini memperkuat pernyataan bahwa pemberdayaan yang tinggi dalam

sebuah organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Karyawan yang diberdayakan dengan baik oleh perusahaan, tidak akan memiliki keinginan untuk keluar dari Perusahaan dan lebih memilih untuk tetap berkomitmen dengan baik terhadap organisasinya. Pemberdayaan karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karena karyawan di RSAL DR. Oetojo merasa telah diberlakukan adil, baik secara prosedur, interaksi maupun tugas dalam organisasi. Selain itu, RS juga telah menjalankan kebijakan pemberdayaan karyawan dengan baik. Pemberdayaan juga berkontribusi terhadap komitmen organisasi melalui pemberian akses dan dorongan kepada individu agar organisasi lebih mendayagunakan sumber daya yang tersedia.

Pengaruh *Employee Empowerment* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi melalui *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil olah data didapatkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.061 dan P Values 0.032 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara *Employee Empowerment* terhadap *Employee Performance* melalui *Employee Engagement* dapat diterima, dengan kata lain bahwa *Employee Engagement* memediasi pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Performance* dengan arah yang positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Robbins (2015) bahwa *employee empowerment* yaitu memposisikan karyawan untuk memiliki tanggung jawab terhadap hal yang mereka lakukan. Keseluruhan pekerjaan yang dilakukan akan melatih pekerja untuk meningkatkan kompetensi dan memunculkan rasa percaya diri sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Asri (2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Empowerment* terhadap *Employee Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai mediator. Hasil pengujian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhtar et al., (2016); Sattar et al. (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan tidak langsung yang signifikan dari variabel *Employee Engagement* yang memediasi hubungan *Employee Empowerment* terhadap *Employee Performance*. Penerapan *Employee Empowerment* dan *Employee Engagement* di organisasi maka karyawan cenderung lebih berkomitmen, merasa terlibat dan bersemangat untuk pekerjaannya. Dengan begitu, dapat dinyatakan *Employee Empowerment* berdampak pada produktivitas karyawan melalui karyawan yang lebih terlibat dalam suatu aktivitas atau pekerjaan. Dengan demikian ada peran mediasi dari *Employee Engagement* dalam hubungan *Employee Empowerment* terhadap *Employee Performance*

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil olah data didapatkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.243 dan P Values 0.001 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan Terdapat Pengaruh Positif antara *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* yang Bermakna atau Signifikan Secara Statistik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Robbins (2015) bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Asri (2020) dan Raji Alfathian & Hidayat (2020) dimana *Employee Engagement* berpengaruh positif dengan *Employee Performance*. Artinya semakin tinggi *Employee Engagement* maka akan semakin tinggi pula

Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, keterlibatan karyawan di sisi lain membuat karyawan lebih bertanggung jawab dan meningkatkan rasa memiliki. Keterlibatan karyawan dalam organisasi juga memicu kreativitas sehingga kinerja karyawan meningkat. Selain itu, kinerja organisasi, kinerja tim akan lebih baik jika kinerja karyawan baik, serta dibarengi dengan keterlibatan karyawan lain atau *Employee Engagement*. Perilaku *Employee Engagement* juga ditunjukan dengan berbagi pengetahuan, memberi pengetahuan dengan rekan kerja yang lain, sehingga hal ini akan menambah rasa memliki antar karyawan dan perusahaan. RSAL DR. Oetojo merupakan perusahaan dalam bidang kesehatan yang tentunya sangat memerlukan kerjasama yang baik sehingga RS dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan benar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang berjudul Pengaruh *Emotional Intelligence*, *Leadership*, *Employee Empowerment* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Employee Engagement* studi di RSAL dr. R. Oetojo Kota Sorong memiliki kesimpulan sebagai berikut:

1. *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.
2. *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.
3. Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*.
4. *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.
5. *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.
6. Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara *Leadership* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*.
7. *Employee Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.
8. *Employee Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.
9. Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara *Employee Empowerment* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Employee Engagement.*
10. Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*.

DAFTAR REFERENSI

Afiana, N. S., & Gunawan P, A. W. (2022). Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Job Satisfaction yang dimediasi oleh Work Engagement pada Dokter Gigi di RSGMP FKG Usakti. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *7*(2), 960. https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.585

Akdere, M., & Egan, T. (2020). Transformational *Leadership* and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, *31*(4), 393–421. https://doi.org/10.1002/hrdq.21404

Akhtar, A., Nawaz, M. K., Mahmood, Z., & Shahid, M. S. (2016). Impact of High Performance Work Practices on Employees' Performance in Pakistan: Examining the Mediating Role of *Employee Engagement*. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, *10*(3), 708–724.

Albrecht, S., L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research and Practice.* Edward Elgar Publishing.

Allameh, S.M., Barzoki, A.S., Naeini, S.G., Khodaei, S.A. & Abolghasemian, M. (2014). Analyzing the effect of *Employee Engagement* on job performance in Isfahan Gas Company.

International Journal of Management Academy, *2*(4), 20–26.

Altındağ, E., & Kösedağı, Y. (2015). The Relationship Between *Emotional Intelligence* of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *210*, 270–282. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.367

Ambarita, M. H., Simatupang, S., & Candra, V. (2020). Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *3*(2), 168–178. https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.196

Amilia, S., & Purnama, R. (2016). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. INDONESIA COMNETS PLUS DI BANDUNG. *Journal of Business Management Education (JBME)*, *1*(1), 24–30. https://doi.org/10.17509/jbme.v1i1.2275

Arifin, S., Putra, A., & Hartanto, C. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, *1*(1), 22–29.

Asbari, M., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2019). Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment and Culture on ISO 9001:2015 Performance in Packaging Industry. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, *6*(12), 577–582. https://doi.org/10.36347/sjebm.2019.v06i12.005

Asri, D. H. (2020). Pengaruh *Employee Empowerment* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Mediasi. *Jurnal Rekaman*, *4*(2), 231–237.

Awamleh, N. A. H. K. (2013). Enhancing Employees Performance via Empowerment: A field Survey. *Asian Journal of Business and Management*, *16*, 79–91.

Baig, S. A., Iqbal, S., Abrar, M., Baig, I. A., Amjad, F., Zia-ur-Rehman, M., & Awan, M. U. (2021). Impact of *Leadership* styles on employees' performance with moderating role of positive psychological capital. *Total Quality Management & Business Excellence*, *32*(9–10), 1085–1105. https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1665011

Berson, Y., Nemanich, L. A., Waldman, D. A., Galvin, B. M., & Keller, R. T. (2006). *Leadership* and organizational learning: A multiple levels perspective. *The Leadership Quarterly*, *17*(6), 577–594. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.003

Budiono, B., & Wibowo, U. B. (2014). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KECERDASAN EMOSI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP IMPLEMENTASI PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SD. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *2*(2), 147–158. https://doi.org/10.21831/amp.v2i2.2445

Cherniss, C., & Roche, C. W. (2020). HOW OUTSTANDING LEADERS USE EMOTIONAL INTELLIGENCE. *Leader to Leader*, *2020*(98), 45–50. https://doi.org/10.1002/ltl.20517

Dessler, G. (2015). *Manjemen Sumber Daya Manusia* (D. Angelica (ed.); 4th ed.). Salemba Empat.

Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational *Leadership* towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, *25*(3), 144–150. https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001

Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Goestjahjanti, F. S., Yuwono, T., Radita, F. R., Yulia, Y., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, *2*(1), 256–275.

Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence.* (T. Hermaya (ed.)). Gramedia Pustaka Utama.

Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X., & Luo, Z. (2020). Psychological Empowerment and Work Engagement as Mediating Roles Between Trait *Emotional Intelligence* and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, *11*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00232

Gunawan, J., & Setiawan, R. (2022). Pengaruh ethical *Leadership* terhadap *Employee Performance* melalui *Employee Engagement* dan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada karyawan di bank swasta. *Agora*, *10*(1), 1–24.

Hair, J.F., G.T.M, Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2022). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Third). SAGE Publication, Inc.

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.

Holosko, M. J., Leslie, D. R., & Rosemary Cassano, D. (2001). How service users become empowered in human service organizations: the empowerment model. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, *14*(3), 126–133. https://doi.org/10.1108/09526860110391612

Juan, S, Yao, L., T. (2016). Review on Knowlgede Management and Employee Management. *The National Conference for Post Graduates Research, University Malaysia Pahang*, 127–13.

Junaidi, H., Komara, E., Widjaja, Y. R., Mulyani, K., Adhirajasa, U., Sanjaya, R., Karyawan, P., Engagement, E., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Penempatan Karyawan Terhadap *Employee Engagement* Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kayaba Indonesia. *E-Prosiding Magister Manajemen ARS University*, *1*(2), 54–61.

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

Kaur, N., & Hirudayaraj, M. (2021). The Role of Leader *Emotional Intelligence* in Organizational Learning: A literature Review Using 4I Framework. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, *33*(1), 51–68. https://doi.org/10.1002/nha3.20305

Khalifa Elgelal, K. S., & Noermijati, N. (2014). The Influences of Transformational Leaderships on Employees Performance (A Study of the Economics and Business Faculty Employee at University of Muhammadiyah Malang). *Asia Pacific Management and Business Application*, *3*(1), 48–66. https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2014.003.01.4

Kinnary, N. R., Tanuwijaya, J., Pratama S, K. I., Fatimah, T., & Mirici, I. H. (2023). The Influence of *Emotional Intelligence* on *Employee Engagement* and Job Satisfaction through Work-Life Balance. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY RESEARCH AND ANALYSIS*, *06*(08). https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i8-19

Koronios, K., Kriemadis, A., Dimitropoulos, P., Douvis, I., Papadopoulos, A., & Manousaridou, G. (2019). *Emotional Intelligence of Employees in the Hospitality Sector: Exploring Its Effects on Job Satisfaction and Performance* (pp. 515–525). https://doi.org/10.1007/978-3-030-03910-3_35

Luthans, F. (2008). *Organizatinal Behavior* (John E. Biernat (ed.); 11th ed.). Mass. : McGraw-Hill/Irwin.

Mangkunegara, A. P. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Remaja Rosdakarya.

Mangusho, Y. S., Murei, R. K., & Nelima, E. (2015). Evaluation of Talent Management on

Employees Performance in Beverage Industry: A Case of Delmonte Kenya Limited. *International Journal of Humanities and Social Science*, *5*(8), 191–199.

Mansoor, Z. D., Mun, C. P., Nurul Farhana, B. S., & Wan Aisyah Nasuha Wan Mohamed Tarmii. (2017). Influence of Transformational *Leadership* Style on *Employee Engagement* among Generation Y. *International Journal of Science, Behavioural, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, *11*(1), 1–5.

Mardikaningsih, R. (2018). Variabel Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, *21*(10), 55–62. https://doi.org/10.14414/jebav.v21i10.1137

Meiryani, Nelviana, Koh, Y., Soepriyanto, G., Aljuaid, M., & Hasan, F. (2022). The Effect of Transformational *Leadership* and Remote Working on *Employee Performance* During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.919631

Melita Prati, L., Douglas, C., Ferris, G. R., Ammeter, A. P., & Buckley, M. R. (2003). EMOTIONAL INTELLIGENCE, *LEADERSHIP* EFFECTIVENESS, AND TEAM OUTCOMES. *The International Journal of Organizational Analysis*, *11*(1), 21–40. https://doi.org/10.1108/eb028961

Mulyasari, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, *2*(2), 190–197.

Natrajan, N. S., Sanjeev, R., & Singh, S. K. (2019). Achieving job performance from empowerment through the mediation of *Employee Engagement*: an empirical study. *Independent Journal of Management & Production*, *10*(3), 1094–1105. https://doi.org/10.14807/ijmp.v10i3.891

Nidan, P. (2016). To Study The Impact of *Employee Engagement* on employee productivity and motivational level of employee in retail sector. *IOSR Journal of Business and Management*, *201*, 41–47.

Noe., Raymond A., John R., Hollenbeck., B. G. & P. M. W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing* (6th ed.). Salemba Empat. Rajagrafindo Persada.

Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Hulu, P., Mustofa, Chidir, G., Suroso, & Xavir, Y. (2020). Transformational *Leadership* and Employees' Performance: the Mediating Role of Motivation and Work Environment. EduPsyCouns. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, *2*(1), 438–460.

Nurjanah, D., & Indawati, N. (2021). Effect of *Emotional Intelligence* on *Employee Engagement* and job satisfaction with work-life balance as intervening variables in the generation Z in Surabaya. *Management, Business and Social Science (IJEMBIS) Peer Reviewed-International Journal*, *1*(3), 316–328.

Opengart, R., & Bierema, L. (2015). Emotionally Intelligent Mentoring. *Human Resource Development Review*, *14*(3), 234–258. https://doi.org/10.1177/1534484315598434

Pranitasari, D., Setianingsih, W., Prastuti, D., Hermastuti, P., & Saodah, E. S. (2022). The effect of emotional intelligence, compensation and work environment on work engagement. *Monas: Jurnal Inovasi Aparatur*, *4*(1), 373–386. https://doi.org/10.54849/monas.v4i1.94

Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *3*(2), 51. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933

Preko, A., & Adjetey, J. (2013). A study on the concept of employee loyalty and engagement on the performance of sales executives of commercial banks in Ghana. *International Journal of*

Business Research and Management (IJBRM), *4*(2), 51–62.

Raji Alfathian, M., & Hidayat, D. (2020). *Employee Engagement* dalam Konteks Government Public Relations. *Jurnal Digital Media Dan Relationship*, *2*(2), 99–107. https://doi.org/10.51977/jdigital.v2i2.282

Rexhepi, G., & Berisha, B. (2017). The effects of *Emotional Intelligence* in employees performance. *International Journal of Business and Globalisation*, *18*(4), 467. https://doi.org/10.1504/IJBG.2017.084351

Robbins, S. P. dan T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi* (F. Sirait (ed.); 16th ed.). Salemba Empat.

Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, *10*(1), 18–32. https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26

Saputra, A., & Heryjanto, A. (2021). *Employee Empowerment* Dan Psychological Contract Terhadap Turonover Intention Yang Dimediasi *Employee Engagement* (Studi Empiris : Karyawan PT. XYZ). *... (Jurnal Program Studi Bisnis Digital)*, *1*(2), 31–41.

Sattar, T., Ahmad, K., & Hassan, S. M. (2015). Role of Human Resource Practices in *Employee Performance* and Job Satisfaction With Mediating Effect of *Employee Engagement*. *Pakistan Economic and Social Review*, *53*(1), 81–96.

Sinambela, L, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN OGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *5*(2). https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388

Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Budi Santoso, P., Mustofa, Hutagalung, D., Maesaroh, S., Ramdan, M., & Primahendra, R. (2020). Hard Skills Versus Soft Skills: Which are More Important for Indonesian Employees Innovation Capability. *International Journal of Control and Automation*, *13*(2), 156–175.

Stubbs Koman, E., & Wolff, S. B. (2008). *Emotional Intelligence* competencies in the team and team leader. *Journal of Management Development*, *27*(1), 55–75. https://doi.org/10.1108/02621710810840767

Sudiantha, D., Armanu, & Troena, E. A. (2017). THE EFFECTS OF TRANSFORMATIONAL *LEADERSHIP* AND PERSONALITY ON *EMPLOYEE PERFORMANCE* IN NISSAN MALANG MEDIATED BY ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, *61*(1), 207–215. https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-01.21

Sugianingrat, I. A. P. W., Widyawati, S. R., Alexandra de Jesus da Costa, C., Ximenes, M., Dos Reis Piedade, S., & Gede Sarmawa, W. (2019). The *Employee Engagement* and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *68*(2), 319–339. https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.

Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Kepemimpinan 7 "pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer." *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *10*(66), 163–5241.

Testa, M. R. (2001). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in the Service Environment. *The Journal of Psychology*, *135*(2), 226–236. https://doi.org/10.1080/00223980109603693

Tusang, J. M., & Tajuddin, D. (2015). A research on talent management practices as a strategy to

influence *Employee Engagement* and its affect the organization performance. *Australian Journal of Basic and Applied Science*, *9*(26), 16–25.

Umair Mughal, M. (2020). The Impact of Leadership, Teamwork and *Employee Engagement* on Employee Performances. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, *05*(03), 233–244. https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i03.008

Waruwu, H., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y. A., Fikri, M. A. A., Fauji, A., Shobihi, A. W. I., Hulu, P., Sudiyono, R. N., Agistiawati, E., & Dewi, W. R. (2020). The Role of Transformational Leadership, Organizational Learning and Structure on Innovation Capacity: Evidence from Indonesian Private Schools. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and CounselingJournal of Education, Psychology and Counseling*, *2*(1), 378–397.

Winandar, F., I Ketut R.Sudiarditha, & Dewi Susita. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Matahari Department Store Tbk. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, *5*(1), 83–99. https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.433

Yani, A. S., & Istiqomah, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara 1). *Media Studi Ekonomi*, *19*(2), 1–14.

Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tranksaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, *8*(1). https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7045

Yunianto, A., & Lestari, L. (2015). the Effect of Empowerment on *Employee Performance* With Organizational. *Conference in Business, Accounting and Management*, 335–343.

Yusnaena, Y., & Perdana, A. (2015). *Emotional Intelligence* Effect and Side of Gender Spritual Intelligence against Performance of Employees in the West Sumatra Staffing Parliament. *DeReMa (Development Research of Management) Jurnal Manajemen*, *10*(1), 138–161. https://doi.org/10.19166/derema.v10i1.161