

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MULTI TURBO INDONESIA

Aditya Kurniawan^{1*}, Bakaruddin², Hichmaed Tachta Hinggo³
Universitas Muhammadiyah Riau, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
E-mail: adityakurniawaa30@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Multi Turbo Indonesia. Sampel penelitian ini sebanyak 35 responden. Metode sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan kuesioner. Metode pengolahan yang dilakukan adalah regresi linier berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis data dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan employee engagement berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multi Turbo Indonesia.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement, Prestasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau instansi, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Setiap organisasi atau perusahaan tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut, mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien.

Perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan kompetensi, promosi, kompensasi dan dalam bentuk dukungan organisasi yang diberikan pada pegawai, sumber daya manusia saat ini merupakan bagian yang

terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Rivai, 2015) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut (Bacal, 2015) kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaan nyata unit kerja dan perusahaan atau organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya. PT. Multi Turbo Indonesia merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 2014 yang bergerak dibidang general mechanical dan electric dan memiliki 35 karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Multi Turbo Indonesia, diketahui bahwa indikator penilaian kinerja karyawan masih jauh dari target yang diharapkan. Oleh karena itu perusahaan perlu menciptakan *Employee Engagement* dalam diri karyawannya agar dapat menuju kesuksesannya dalam menjalankan usahanya. Berikut ini merupakan penilaian yang telah dilakukan PT. Multi Turbo Indonesia terhadap kinerja karyawannya.

Tabel 1 Penilaian Karyawan Tahun 2022

Jabatan	Frek	Penilaian Kinerja				Jumlah
		SB	B	CB	KB	
Accounting	Frek	2	2	1	0	5
	%	40	40	20	0	100
Engineering	Frek	3	2	3	2	10
	%	30	20	30	20	100
Gudang	Frek	3	1	4	2	10
	%	30	10	40	20	100
Helper	Frek	4	3	2	1	10
	%	40	30	20	10	100

Sumber: HRD PT. Multi Turbo Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas karyawan PT Multi Turbo Indonesia masih terdapat karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja kurang baik. Artinya target yang diberikan perusahaan masih belum tercapai. Adapun karyawan yang masih belum mencapai target kerja ialah pada bagian *Engineering*, Gudang dan *Helper*. Artinya dari tabel diatas dapat dikatakan belum cukup maksimalnya kinerja yang diberikan oleh PT. Multi Turbo Indonesia.

Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menjadi faktor utama dan terpenting dalam setiap organisasi. Karena gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Dalam proses ini pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Seseorang pemimpin dituntut untuk memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi perusahaan tersebut, sehingga mampu menjalankan perusahaan dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, namun pada hasilnya diperoleh hasil yang tidak konsisten. (Yap et al., 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun hasilnya tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan (Yusra, 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti akan menguji kembali pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh *employee engagement* terhadap prestasi kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, namun pada hasilnya diperoleh hasil yang tidak konsisten. (Ramadhan & Sembiring, 2019) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun hasilnya tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan (Yusra, 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti akan menguji kembali pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

LITERATUR REVIEW DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Prestasi kerja yang baik ditunjukkan oleh setiap karyawan, maka perusahaan pastinya akan lebih siap untuk menghadapi tantangan serta persaingan di dunia industri. Memiliki karyawan dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan, sehingga target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai.

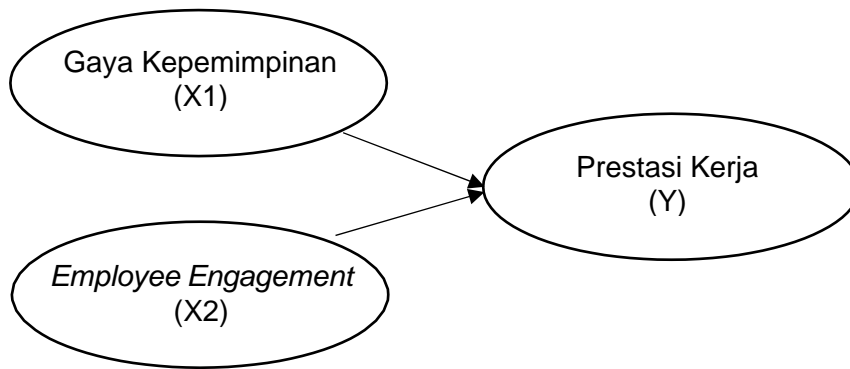
Menurut Dharma (2018) Prestasi kerja karyawan adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja karyawan yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Kepemimpinan yang efektif dapat dikatakan jika organisasi yang berhasil memiliki satu ciri utama yang membedakannya dengan organisasi yang tidak berhasil. Seseorang pemimpin harus selalu menjaga hubungan baik dengan para bawahannya. Jika para bawahannya tidak terdapat adanya keterlibatan, inisiatif, serta kerjasama yang baik maka tidak akan terjadi kepemimpinan yang efektif.

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam kenyataan di lapangan tidak mudah bagi seseorang pemimpin untuk menentukan gaya kepemimpinan yang terbaik untuk digunakan dalam pemanfaatan sumber daya khususnya SDM.

Menurut Gibbons (dalam Hughes dan Rog, 2018) *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Macey, Schneider, Barbera & Young (2019), *employee engagement* mencakup dua aspek, yaitu *engagement* sebagai energi psikis dan *engagement* sebagai energi tingkah laku. Hal itu dapat diartikan bahwa karyawan merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pemilihan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka, yang akan dianalisis menggunakan data statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun metode yang penulis gunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan dan menjelaskan variabel-variabel independen untuk dianalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Multi Turbo Indonesia yang berjumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti yaitu sampling jenuh, dimana semua anggota populasi di jadikan sampel.

Dalam melakukan penelitian ini penulis memerlukan sumber data yang akurat. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari kuesioner. Selain itu peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun dasar teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual penelitian sehingga dapat membaca buku-buku referensi (baik buku-buku wajib perkuliahan maupun buku-buku umum), jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel serta penelusuran internet melalui situs *website* yang berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang dapat diterapkan dalam penelitian ini. Pengujian data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*. Uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, serta uji hipotesis untuk membuktikan hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pelaksanaan penelitian ini, peneliti telah membagikan kuesioner yang melibatkan responden sejumlah 35 orang. Berikut tersaji hasil uji validitas pada seluruh poin pernyataan bersumber Gaya Kepemimpinan (X1), dan *Employee Engagement* (X2). Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dilihat melalui nilai *r* tabel dan signifikansinya. "Jika nilai *r* hitung > *r* tabel, maka artinya ada korelasi antar variabel

yang dihubungkan. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka artinya tidak ada korelasi antar variabel yang dihubungkan.” Diketahui jumlah sampel yaitu 35 dengan signifikansi 5% $df=n-2$ pada pendistribusian nilai r tabel *product moment*. Sehingga temuan nilai r tabel yakni sebesar $df=35-2 = 0,2826$.

Pelaksanaan uji reliabilitas cukup pada pernyataan yang sesuai dengan uji validitas, sehingga bila belum sesuai terhadap syarat uji validitas maka:“tidak perlu dilanjutkan pengujian reliabilitas”. Dasar dari putusan yang digunakan pada uji reliabilitas meliputi :

- a) “jika nilai cronbach alpha $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten”, dan
- b) “jika nilai cronbach alpha $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten”

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Reliabel	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,909	0,60	Reliabel
Employee Engagement	0,865	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,890	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 2 tersaji hasil dari pengujian reliabilitas terhadap tiap variabel dengan nilai $>0,60$, artinya data reliabel. “Jika nilai reliabel kurang dari 0,60 ($<0,60$) maka nilainya kurang baik. artinya alat ukur yang digunakan tidak reliable”.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,62848088
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,142
	Positive	,142
	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		1,450
Asymp. Sig. (2-tailed)		,080
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov yang ditunjukkan dari uji normalitas adalah 1,450 dengan nilai signifikansi dari Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,080. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	,279	3,590
Employee Engagement	,279	3,590

a. Dependent Variabel : Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil uji multikolinieritas yang terdapat pada tabel 4 menunjukkan bahwa tidak terdapat Variance Inflation Factor (VIF) yang melebihi nilai 10 pada model regresi. Kemudian pada nilai Tolerance juga terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas yang terjadi antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,441	3,950		-1,377	,178
	Gaya Kepemimpinan	-,085	,111	-,233	1,761	,452
	Employee Engagement	,384	,201	,585	1,910	,065

a. Dependent Variabel: Abs_Res1

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	17,387	6,699	

Gaya Kepemimpinan	,267	,189	,376	4,414	,017
<i>Employee Engagemen</i>	,324	,341	,253	4,951	,035

a. Dependent Variabel: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tersaji pada tabel 6 diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linear berganda yakni:

$$Y = 17,387_a + 0,267 X_1 + 0,324 X_2$$

Dari persamaan tersebut, maka penjelasannya ialah:

- “Konstanta (a) = 17,387 menampilkan nilai konstan, Koefisien positif mengandung arti bahwa pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi memiliki hubungan berbanding searah dengan Prestasi Kerja.
- “Koefisien X_1 (b_1) = 0,267, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y). Artinya jika Gaya Kepemimpinan (X_1) ditingkatkan maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,267”.
- “Koefisien X_2 (b_2) = 0,324, menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X_2) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y). Artinya jika variabel *Employee Engagement* (X_2) ditingkatkan maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,324”.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,778 ^a	,636	,598	5,025	

a. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variabel: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 7, terlihat yakni “nilai koefisien determinasi R^2 terletak pada kolom *R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,636$ nilai tersebut berarti Gaya Kepemimpinan (X_1), *Employee Engagement* (X_2), dan secara bersama-sama mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) sebesar 63,6% sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian”.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17,387	6,699		2,595	,001
	Gaya Kepemimpinan	,267	,189	,376	4,414	,017
	<i>Employee Engagemen</i>	,324	,341	,253	4,951	,035

a. Dependent Variabel: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Multi Turbo Indonesia. Adapun nilai t tabel untuk signifikansi 5% adalah $\alpha/2; n-k-1$ atau df, $0,05/2; 35-2-1$ atau $0,025; 32 = 2,036$.

Hasil Pengujian Hipotesis Gaya Kepemimpinan (H_1)

Nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar $0,017 < 0,05$ artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada Prestasi Kerja (Y). Sementara Nilai padat dan hitung Gaya Kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar $4,414 > 2,036$ artinya Gaya Kepemimpinan memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada Prestasi Kerja (Y).

Hasil Pengujian Hipotesis *Employee Engagement* (H_1)

Signifikansi *Employee Engagement* (X_2) sebesar $0,035 < 0,05$ artinya *Employee Engagement* secara parsial memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada Prestasi Kerja (Y). Sementara Nilai pada t-hitung *Employee Engagement* (X_2) sebesar $4,951 > 2,036$ artinya *Employee Engagement* memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada Prestasi Kerja (Y).

PEMBAHASAN:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yakni Gaya Kepemimpinan (X_1) yaitu $0,017 < 0,05$ dan nilai t-hitung variabel Gaya Kepemimpinan sebesar $4,414 > 2,036$ maka inti sarinya bahwa memiliki keterkaitan positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan pada Prestasi Kerja. Artinya semakin meningkatnya Gaya Kepemimpinan maka semakin meningkat pula Prestasi Kerjanya.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, yakni *Employee Engagement* (X_2) $0,035 < 0,05$ dan nilai t-hitung *Employee Engagement* (X_2) $4,951 > 2,036$ maka disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja secara statistik. Artinya semakin meningkatnya *Employee Engagement* maka semakin meningkat pula Prestasi Kerjanya.

KESIMPULAN

Setelah melalui tahap beberapa tahap yang telah dilakukan yaitu pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data didapatkan hasil analisis terkait pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Employee Engagement* terhadap Prestasi Kerja sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan karyawan maka semakin tinggi pula Prestasi Kerjanya.
2. Variabel *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini berarti semakin tinggi *Employee Engagement* karyawan maka semakin tinggi pula Prestasi Kerjanya.
3. Dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan dan *Employee Engagement*. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja.
4. Dalam penelitian ini hanya menggunakan data dari PT. Multi Turbo Indonesia, sehingga hasil yang didapatkan belum menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani Rizky, A. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1*.
- Agustina, T., & Kumala, H. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Widya Cipta, Vol. 11*.
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Jurnal Social And Industrial Psychology, Vol. 2*.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, I. T. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen, Vol. 2*.
- Djalil, A., Devi, W. S., & Damaianti, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Daya Anugrah Mandiri). *Jurnal Ekonomi, Vol. 3*.
- Fajrina Nur, D. A., & Noer, B. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Millennial (Studi Kasus PT. PLN Tarakan). *Jurnal Sains dan Seni ITS, Vol. 10*.
- Fariansyah, & Putra, D. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 10*.
- Goffar, A. (2020). Manajemen Sumber Daya manusia dalam Perspektif Islam. *Jurnal Pendidikan dan Keislaman, Vol. 7*.
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi, Vol. 3*.
- Indryani, W. D., & Budiarti, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5*.
- Kartono. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. *Jurnal Akrab Juara, Vol. 3*.
- Kurniawan, M. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Excelcomindo Engineering Indonesia Sumatera. *Jurnal Media WahanaEkonomika, Vol. 15*.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Jurnal Agora, Vol. 4*.
- Lina Mei, N. P., & Silvianita, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagament Di PT. ABC Bandung. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol. 7*.

- Mercer, Carpenter, & Wyman. (2014). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 14.
- Mujasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 14.
- Muliawan, Y., Berizade, B., & Cahyadi, A. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, Vol. 1.
- Onibala, A. G., Saerang, I. L., & Dotulong, L. O. (2018). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode Gmim. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 6.
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, Vol. 1.
- Rahayu, S. A., & Surahman, E. (2012). Peran Kepemimpinan dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Individual Karyawan Instalasi Farmasi. *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia*, Vol. 1.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 14.
- Rofi, A. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol. 3.
- Sahlan. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperas Syariah Barokah Sembilan Bintang Madang Suku 1 Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, Vol. 18.
- Siagian Sun, T., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1.
- Sofie, F., & Fitri Eka, S. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, Vol. 18.
- Steers. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol. 3.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, Vol. 6.
- Yap, N., Rukmini, M., & Pramana, A. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Di Universitas Kadiri. *Prosding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, Vol. 6.
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian*

- Economy and Business, 31(1), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193–211. Available at: <https://doi.org/10.33603/jka.v5i2.4871>.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30–36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192–202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175–182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403–408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168–181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16–19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274–281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139–149.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184–189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160–164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993–1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.

- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154–167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231–239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55–63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of lot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312–317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.