



Kinerja Karyawan KUD Karya Mukti Dipengaruhi Employee Engagement Dan Kepemimpinan

Supriyati^{1✉}, Qori Muslimah², Khairun³, Herianto⁴

Universitas Muaro Bungo

Email: supriyaty76@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Mukti adalah salah satu Koperasi yang Berada di Desa Harapan Mukti Kabupaten Bungo, sekarang ini mengelola 17 bidang/unit usaha Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Employee Engagement dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan KUD. Metode penelitian ini bersifat deskriptif dan menggunakan analisa kuantitatif, teknik sampling penelitian ini adalah sampling jenuh, dengan jumlah populasi sebanyak 49 orang, dan sampel sebanyak 49 orang. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan hasil penelitian adalah $Y = 15,853 + 0,673 (X1) + 0,342 (X2) + e$. Hasil pengujian berdasarkan Uji Parsial dan Uji Simultan tersebut menunjukkan bahwa dari uji t variabel Employee Engagemnt (X1) memiliki nilai t-hitung = 4,352 dan variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai t-hitung = 2,522, dengan nilai t-tabel (2,012), secara parsial nilai thitung > t-tabel, variabel employee engagement dan kepemimpinan memiliki taraf signifikansi α lebih kecil dari pada nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji F pada tabel tersebut menunjukkan bahwa model regresi memiliki nilai F- hitung = 33.441 lebih besar daripada nilai F-tabel = 3,20 secara simultan menunjukkan adanya pengaruh dari variabel employee engagement dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KUD Karya Mukti. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,592 atau 59,2%. Dimana Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas sebesar 59,2%, sedangkan sisanya sebesar 40,8% oleh dimensi lain diluar penelitian. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari kedua variabel Employee Engagement dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan KUD Karya Mukti Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo.

Kata Kunci : *Employee Engagement; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan, KUD*

Abstract

Karya Mukti Village Unit Cooperative is one of the cooperatives located in Harapan Mukti Village, Bungo Regency, currently managing 17 business fields/units. The purpose of this research was to determine the effect of Employee Engagement and Leadership on Employee Performance. The method is descriptive quantitative analysis, the sampling technique of this research is saturated sampling, with a population of 49 people, and a sample of 49 people. The results of Multiple Linear Regression $Y = 15.853 + 0.673 (X1) + 0.342 (X2) + e$. From the t test Employee Engagement variable (X1) has a t-count value = 4.352 and the Leadership variable (X2) has a t-count value = 2.522, with a t-table value (2.012), partially the tcount > t- table, employee engagement and leadership variables have a significance level of α which is smaller than the significance value of $\alpha = 5\%$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. The F-test in the table shows the model has a calculated F-value = 33,441 greater than the F-table = 3.20 simultaneously indicating the influence of employee engagement and leadership variables on KUD Karya Mukti employee performance. The coefficient of determination is 0.592 or 59.2%. Employee Performance (Y) can be explained by the two independent variables by 59.2%, while the remaining 40.8% by other dimensions outside the research. The conclusion of this study shows that there is an influence of the two variables Employee Engagement and Leadership on Employee Performance at KUD Karya Mukti, Pelepat Ilir District, Bungo Regency

Keyword : *Employee Engagement; Employee Performance; Leadership, KUD*

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan yang maksimal dapat dicapai oleh sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan dimana memiliki kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai, sebab kinerja merupakan landasan yang paling utama dalam suatu organisasi. Didukung dengan sumber daya yang dapat menjalankan tugas organisasi secara efektif dan efisien, maka dapat menyelesaikan dan mengatasi masalah dengan baik. Di banyak Negara termasuk Indonesia Koperasi merupakan suatu bentuk usaha yang banyak dilakukan. Bahkan tahun 2012 dikenal sebagai Tahun Koperasi Internasional (*International of Cooperative Year*).

Pengertian Koperasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang diberikan pengertian Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Mukti adalah salah satu Koperasi yang Berada di Desa Harapan Mukti Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo, dimana sekarang ini mengelola 17 bidang/unit usaha.

Seperti unit Simpan Pinjam, unit Pabrik Pupuk Mukti Gran, unit Pembibitan Kelapa

Sawit, unit Konveksi, unit Air Minum Dalam Kemasan (AMDK), Unit Pengadaan Pupuk, unit Sarana Produksi (SAPRODI), Unit Pangkalan LPG 3 Kg, unit Mini Market, unit ATK, Unit Alat Elektronik, unit Toko Sparepart dan Bangunan, dan unit Kebun.

Berdasarkan data yang diperoleh dari tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2019 sampai tahun 2021, diketahui bahwa pencapaian terendah terjadi pada tahun 2020 yaitu Rp5.415.594.762, sementara pada tahun 2019 sebesar Rp.9.238.593.439 hal ini diduga karena munculnya permasalahan yang berkaitan dengan kondisi perekonomian secara makro dimana adanya penyebaran COVID 19 yang memperlambat perekonomian secara keseluruhan.

Suatu organisasi dengan system manajemen yang baik, akan menerapkan manajemen kinerja. Dimana ini adalah suatu upaya yang terus menerus dilakukan untuk kemajuan kinerja organisasi secara umum. Tujuan Manajemen Kinerja merupakan proses yang bertujuan meningkatkan kinerja untuk individual karyawan, dan kinerja tim kerja yang akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam pelayanan publik yang lebih baik dibutuhkan pengukuran kinerja. disebutkan bahwa Sistem pengukuran kinerja adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Akuntabilitas diperlukan untuk menunjukkan menunjukkan bahwa uang publik tersebut telah dibelanjakan secara ekonomis, efisien, dan efektif. pengendalian organisasi, dapat dilakukan melalui Sistem pengukuran kinerja karena diperkuat dengan menetapkan *reward and punishment systems*.

Menurut kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu yang dinilai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan. Ada beberapa faktor yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah gambaran kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan apa yang dikerjakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja.

Karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka Panjang, merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement*, atau hal ini disebut juga dengan *Work engagement* atau *worker engagement*. Sementara Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *employee engagement*.

Karyawan yang engaged memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi. Employee engagement adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. *Engagement* didefinisikan sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* merupakan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, *Dedication* yaitu keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa bermakna terhadap pekerjaan, antusiasme, dan menyukai tantangan, dan *Absorption* yaitu karakteristik yang ditandai dengan konsentrasi penuh dan dengan senang hati bekerja, sehingga waktu akan berlalu dengan cepat.

Employee engagement dikarakteristikan sebagai suatu rasa komitmen, memiliki keinginan besar dan semangat, yang mewujudkan usaha-usaha ke tingkat yang lebih tinggi, tetap bekerja keras dengan setiap kesulitan-kesulitan tugas-tugas, melebihi apa yang diharapkan dan memiliki inisiatif. Selain keterikatan dalam bekerja juga dibutuhkan Kepemimpinan yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dianggap sangat penting karena dua alasan. Salah satunya adalah fakta bahwa kinerja suatu unit, instansi atau organisasi seringkali dipengaruhi oleh pergantian kepemimpinan. Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, termasuk proses kepemimpinan di semua tingkatan organisasi, serta keterampilan dan perilaku pemimpin yang relevan.

Kepemimpinan itu sendiri adalah pola pikir yang diperhatikan seorang pemimpin ketika berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Gary (dalam Nel Arianty 2018:5) menyatakan bahwa "kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan dalam kelompok organisasi".

Sedangkan, menurut Kartono (dalam Any dan Bagus 2018:18) menyatakan bahwa "kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain". Konsep-konsep kepemimpinan dan penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab- musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat- sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan.

Menurut ada empat sifat-sifat kepemimpinan, yaitu 1).kecerdasan, 2).kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, 3).motivasi diri dan dorongan berprestasi dan 4). Sikap-sikap hubungan manusia. Kepemimpinan yang efektif akan tercapai jika sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Gaya Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Karena kepemimpinan merupakan tindakan yang terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, maka kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan pada seberapa baik kinerja dalam perusahaan.

Penelitian sebelumnya berhasil membuktikan *Employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana Kinerja karyawan akan meningkat apabila dapat meningkatkan *Employee engagement*. Hasil analisis penelitian yang lain juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu data Primer dan data Sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Sampling Jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel [21]. yang dijadikan sampel yakni 49 orang. Analisis Data yang digunakan adalah persamaan analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ [22][22] Dimana; Y merupakan kinerja karyawan, X1 merupakan *employee engagement*, X2 merupakan Kepemimpinan, e merupakan Standar Error, a merupakan constanta, b1 merupakan Koefisien regresi *employee engagement*, b2 merupakan Koefisien regresi Kepemimpinan.

Selain regresi linear berganda penelitian ini juga menggunakan, uji hipotesis baik uji hipotesis secara parsial maupun secara bersama-sama

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil analisis Regresi Berganda antara Employee Engagement dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	sig
	B	Std error			
(Constant)	15,853	2,781		5,700	,000
Kepemimpinan	,673	,155	,534	4,352	,000
Employee	,342	,135	,309	2,522	,015

Berdasarkan tabel 1 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu: $Y = 15,853 + 0,673X_1 + 0,342X_2 + e$ Penjelasan dari regresi linier berganda adalah dengan Nilai konstanta sebesar 15,853 merupakan nilai kinerja pegawai sebelum dipengaruhi oleh employee engagement dan kepemimpinan. Koefisien regresi employee engagement (b1) bernilai positif sebesar 0,673 hal ini menunjukkan employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Peningkatan employee engagement dalam satu satuan unit, akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,673 satuan. Koefisien regresi kepemimpinan (b2) bernilai positif sebesar 0,342, hal ini menunjukkan kepemimpinannya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kepemimpinan dalam satu satuan unit, akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,342 satuan.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 2, dimana diperoleh hasil sebagai berikut Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Sementara nilai ttabel pada $\alpha = 0,05 : 2 = 0,25$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan atau degree of freedom (df) $n - k - 1$ dimana $n =$ banyak responden, $k =$ variabel independen. Maka $49 - 2 - 1 = 46$ diperoleh ttabel sebesar 2.012

Tabel.2 Hasil Uji Parsial

Model	t	Sig
(Constant)	5,700	,000
kepemimpinan	4,352	,000
employee	2,522	,015

Berdasarkan pengujian t pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Employee Engagemnt(X1) memiliki nilai t-hitung= 4,352 dan variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai t-hitung = 2,522. Variabel Employee Engagemnetdan Kepemimpinan kerja masing-masing memiliki nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel = 2.012 pada taraf signifikansi $\alpha=5\%$.Variabel employee engagement dan kepemimpinan memiliki taraf signifikansi α lebih kecil dari pada nilai signifikansi $\alpha= 5\%$ maka H0 ditolak dan Ha diterima, Hasil ini menunjukkan bahwa employee engagement dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai KUD Karya Mukti.

Selanjutnya, dilakukan pengujian secara Bersama- sama atau Uji F. Pengujian hipotesis secara serempak dapat dilihat pada tabel 3, dimana Uji F dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Sementara nilai Ftabel pada $\alpha = 0,05$ df 1 (k-1) atau 2-1 = 1, dan df 2 (n - k) atau 49 – 2 = 47 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel), diperoleh Ftabel sebesar 3,20.

Tabel. 3 Hasil uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	470.246	2	235.123	33.441	,000
Residual	323.428	46	7.031		
Total	793.673	46			

Berdasarkan pengujian F pada tabel tersebut menunjukkan bahwa model regresi memiliki nilai F- hitung = 33.441lebih besar daripada nilai F-tabel = 3,20 ,dengan dengan nilai signifikansi α dari F-hitung = 0,000 lebih kecil dari 5%. Berdasarkan hasil tersebut, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa employee engagement dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai KUD Karya Mukti.

Selanjutnya untuk mengetahui kontribusi employee engagement dan, dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dilakukan uji koefisien determinasi (R²). Hasilnya disajikan pada Tabel 4.

Tabel. 4 hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993a	.986	.985	.520

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,592. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa employee engagement dan kepemimpinan memberi kontribusi 59,2 persen terhadap kinerja pegawai pegawai KUD Karya Mukti.

Hasil pengujian secara parsial dari employee engagement terhadap kinerja karyawan KUD Karya Mukti, bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik employee engagement maka semakin meningkatkan kinerja karyawan KUD KaryaMukti, demikian pula.

Hasil pengujian secara parsial dari kepemimpinan dengan kinerja karyawan di KUD Karya Mukti, menunjukkan hasil positif yang artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan KUD Karya Mukti.

Demikian pula hasil pengujian simultan juga menunjukkan bahwa employee engagement dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, dimana adanya peningkatan dari kedua variabel tersebut akan meningkatkan Kinerja karyawan KUD Karya Mukti.

SIMPULAN

Penelitian ini berhasil membuktikan employee engagement mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H1 diterima, dan, variabel Kepemimpinan terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H2 diterima. Variabel employee engagement, dan Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dinyatakan H3 diterima

DAFTAR PUSTAKA

- D. L. Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 4, pp. 1978–1987, 2018, doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>.
- B. A. Q. Supriyati, "Konflik peran ganda dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai puskesmas kab merangin," *J. Manaj. Sains*, vol. 2, no. 1, pp. 41–50, 2022, doi: <https://doi.org/10.36355/jms.v2i1.741>.
- S. Rahayu, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera," *J. Manaj. Tools*, vol. 12, no. 1, p. 51, 2020, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/23626>
- R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.

- E. Efendi, M. Butarbutar, and M. Nababan, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Toledo Tuktuk Samosir," *J. Inov. Penelit.*, vol. 1, no. 5, pp. 959–966, 2020, doi: 10.47492/jip.v1i5.176.
- S. Supriyati, A. Amran, and H. Herawati, "analisis pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Arifindo Mandiri Kabupaten Bungo," *J. Adm. Sos. dan Hum.*, vol. 4, no. 2, pp. 42–53, 2021, [Online]. Available: <http://jurnal.stiasetihsetio.ac.id/index.php/admngr/article/view/158>
- S. Siahaan and S. Bahri, "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 16–30, 2019, doi: DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402> homepage:
- Q. Qodariah, "Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia," *Stab. J. Manag. Bus.*, vol. 2, no. 1, 2019, doi: 10.26877/sta.v2i1.4033.
- Y. Muliawan, B. Perizade, and A. Cahyadi, "Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang," *J. Ilm. Manaj. Bisnis Dan Terap. Tahun XIV No 2, Oktober 2017*, vol. 14, no. 2, pp. 69–78, 2017, doi: <https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i2.5293>.
- A. S. Lubis and S. Wulandari, "Pengaruh Employee Engagement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai," *J. Manaj. dan Keuang.*, vol. 7, no. 1, pp. 82–89, 2018, doi: 10.33059/jmk.v7i1.749.
- S. A. Prahara, "Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan," *J. RAP (Riset Aktual Psikol. Univ. Negeri Padang)*, vol. 10, no. 2, p. 232, 2020, doi: 10.24036/rapun.v10i2.106977.
- A. Noviardy and S. Aliya, "Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit," *Mbia*, vol. 19, no. 3, pp. 258–272, 2020, doi: 10.33557/mbia.v19i3.1143.
- W. Wulandari, R. Rusdinal, and N. Gistituati, "Analisis Teori Kepemimpinan dalam Organisasi," *Edukatif J. Ilmu Pendidik.*, vol. 3, no. 5, pp. 2911–2918, 2021, [Online]. Available: <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/993>
- L. Rini, M. Siregar, S. A. Sibagariang, B. A. Simamora, U. Hkbp, and N. Pematang, "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar," vol. 4, pp. 481–488, 2022, doi: 10.37680/almanhaj.v4i2.1867.
- S. Basalamah, "Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Provinsi Sulawesi Selatan Influence Of Leadership And Discipline Of Employee Performance With Organizational

- Commitments As Intervening Variables In Canadil Directorate General Of Software," *J. Manag.*, vol. 3, no. 1, 2020, doi: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>.
- Y. Irma, "Pengaruh Kepemimpinan (Kecerdasan, Kematangan Dan Keluasan Pandangan Sosial, Motivasi Dan Prestasi, Sikap Hubungan Kerja Manusiawi) Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Buku Social Agency Cabang Ambarukmoyogyakarta," vol. 4, no. 1, pp. 1–23, 2016.
- S. Piyu, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," p. 11, 2020.
- W. N. Aidil Hajri, I Wayan Midhio, "Cavalry battalion/badak ceta cakti in cijantung jakarta)," vol. 4, pp. 33–60, 2018, doi: <https://doi.org/10.33172/jspd.v4i3.342>.
- A. Noviardy and S. Aliya, "Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit," *Mbia*, vol. 19, no. 3, pp. 258–272, 2020, doi: : <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>.
- R. Wahyuni, D. Edriani, F. Sari, and H. Irfani, "Work Engagement, Komitmen Organisasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial," *J. Ekobistek*, vol. 11, pp. 118–123, 2022, doi: 10.35134/ekobistek.v11i2.323.
- H. Ahyar *et al.*, *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, no. March. 2020.
- S. Supriyati and B. S. Pangaribuan, "pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PUSKESMAS Rantau Ikil Kabupaten Bungo," *J. Manaj. Sains*, vol. 1, no. 1, p. 1, 2021, doi: DOI: <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.474>