

## **Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo**

**Dimas Agnes Yunanda Widariyono<sup>1</sup>, Tri Seno Anjarnoko<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sunan Giri Surabaya

### **Abstrak**

Latar belakang penelitian ini adalah bahwa berbagai faktor mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja pekerja merupakan metrik yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi selama periode waktu tertentu. Kinerja juga dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi atau pekerjaan. Komunikasi kerja, gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan kebahagiaan kerja merupakan faktor penentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji bagaimana kinerja karyawan pada PT. Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Karena semua populasi digunakan dalam penelitian ini, maka dipilih 100 responden dengan menggunakan teknik sampel sensus. Setelah strategi sampel diputuskan, kuesioner akan disebarakan kepada setiap karyawan di PT. Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo untuk mengetahui signifikansi setiap variabel dalam penelitian ini. Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen memiliki hubungan yang signifikan dan negatif. Variabel yang dihitung adalah:  $0,000 < 0,05$  untuk kepuasan kerja (X1),  $0,007 < 0,05$  untuk keterlibatan kerja (X2),  $0,023 < 0,05$  untuk gaya kepemimpinan (X3), dan  $0,000 < 0,05$  untuk komunikasi kerja (X4). Pada PT. Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo, unsur-unsur kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan kerja, keterlibatan kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, kinerja karyawan.

### **Abstract**

*The study's background is that a variety of factors affect employee performance. Worker performance is a metric that can be used to compare the outcomes of carrying out duties and responsibilities assigned by the organization during a specific time period. It can also be used to measure organizational or job performance. Work communication, leadership style, job involvement, and job happiness are the determining factors. This study aims to ascertain and examine how employee performance at PT. Sarana Karya Solusindo in Sidoarjo is impacted by leadership style, work communication, job satisfaction, and work involvement. This kind of study is quantitative in nature. Since all populations were used in this study, 100 respondents were chosen using the census sample technique. After the sample strategy has been decided, questionnaires will be distributed to every employee at*

*PT. Sarana Karya Solusindo in Sidoarjo in order to ascertain the significance of each variable in this research. The results of the t-test indicate that the independent and dependent variables have a significant and negative connection. The variables that were calculated were:  $0.000 < 0.05$  for job satisfaction (X1),  $0.007 < 0.05$  for work involvement (X2),  $0.023 < 0.05$  for leadership style (X3), and  $0.000 < 0.05$  for work communication (X4). At PT. Sarana Karya Solusindo in Sidoarjo, employee performance elements have a genuine and positive impact on employee performance.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Work Engagement, Leadership Style, Work Communication, Employee Performance

Copyright (c) 2025 Dimas Agnes Yunanda Widariyono<sup>1</sup>

✉ Corresponding author :

Email Address : [dimasagnes92@gmail.com](mailto:dimasagnes92@gmail.com) , [trisenno.anjanarko@gmail.com](mailto:trisenno.anjanarko@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Wilayah kompetisi industri era ini bertambah ketat. Demi bisa berkompetisi dengan dunia usaha lain malahan memenangi, Kongsi dan institut wajib ahli menumbuhkan keterampilan pekerja buat menambahkan daya cipta baik dari bidang mutu maupun kapasitas. Tenaga kerja dan sumber daya manusia amat memastikan kesuksesan suatu kongsi atau organisasi. Bakal mengembangkan hasil kerja pegawai, unit usaha atau organisasi hendaklah konsisten menelusuri taktik yang simpel. Salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan menjalankan penilaian hasil kerja pekerja.

SDM ialah komponen paling signifikan atau terpenting di organisasi (apapun sifat organisasi atau perusahaannya) (Butar et al., 2020) performa pegawai dipengaruhi oleh pemberi kerja. Kinerja karyawan dan organisasi penting menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Beberapa organisasi ingin jadi organisasi yang mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang optimal dicapai melalui pengelolaan organisasi yang efektif, sehingga menghasilkan talenta-talenta yang kompeten.

Menurut Ilham Gumelar (2021), Kinerja ikaryawani isecarai ikonseptual imemberikani ikontribusi ibagii isebuahi iorganisasi, itetapii ibanyak iperusahaani imasihi imenghadapii ipermasalahani atas performa pekerja. Karena kinerja merupakan inti dari masalah manajemen sumber daya manusia, seperti fakta bahwa sebagian besar karyawan membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan tugas, kinerja karyawan masih menjadi kekhawatiran pada tahun 2017. Meskipun kontribusi mereka terhadap perusahaan buruk dan fakta bahwa individu penting keluar karena masa jabatan mereka akan segera berakhir, karyawan tidak ingin pengawasan dipertahankan. Karena karyawan merupakan aset terpenting perusahaan dan jika manajemen tidak menindaklanjutinya, mereka dapat menjadi masalah. Masalah kinerja karyawan telah menjadi masalah serius sejak lama dan mendesak karena mengabaikannya dapat merusak sistem perusahaan. Perusahaan harus mengidentifikasi masalah untuk mengurangi kesalahan di masa mendatang (Hudges et al., 2012).

Dengan berkembangnya perusahaan modern, perusahaan perlu memiliki SDM berkualitas di bidangnya agar dapat mencapai kesuksesan dan kinerja sebesar-besarnya, karenanya, perusahaan wajib membuat lingkungan yang mendorong dan memungkinkan pengembangan dan peningkatan kemampuan

karyawan.

Jika karyawan hanya fokus pada mesin yang menghasilkan barang tanpa memperhitungkan aspek manusianya, kecil kemungkinan kinerjanya akan meningkat. Penting untuk diingat bahwa dalam suatu organisasi yang mempekerjakan manusia, aspek kemampuan manusia, keterampilan dan tanggung jawab yang dimiliki, merupakan aset bagi perusahaan dan mempunyai nilai penting dalam kelangsungan keberadaannya. Manusia sebagai buruh harus mempunyai kemampuan untuk mencapai tingkat produktivitas setinggi-tingginya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Simamora, 2004).

SDM di perusahaan berperan demi terwujudnya tujuan yang telah ditentukan. Secara keseluruhan, tujuan PT. Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo adalah menjadi produsen lampu penerangan, khususnya untuk penerangan luar. Maka dari itu, PT Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo selain bergantung kepada peralatan modern dalam memproduksi barang, Perusahaan ini juga bergantung pada keahlian yang diberikan oleh SDM (sumber daya manusia) yang dimilikinya. Keahlian dari para karyawan harus diperhatikan dengan seksama karena termasuk unsur yang dapat mendominasi kinerja perusahaan secara menyeluruh. Kinerja karyawan harus selalu dioptimalkan dengan berbagai cara seperti halnya memberikan perhatian pada kepuasan kerja para karyawan, keterlibatan kerja yang mereka miliki, gaya kepemimpinan atasan terhadap bawahan serta komunikasi kerja antar karyawan di Perusahaan tersebut.

Memiliki karyawan yang telah dilatih dan dididik, maka mereka akan mampu menyelesaikan tugas oleh perusahaan secara profesional dan menurunkan kemungkinan terjadinya kecelakaan yang dapat berdampak negatif baik bagi perusahaan maupun karyawan tersebut. Pegawai yang mempunyai kemampuan akuntabel akan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan segala sesuatu termasuk menghasilkan sesuatu, mereka akan mempertanggungjawabkannya dan menyelesaikannya. Seseorang yang terpelajar atau berpengetahuan. Faktor yang dapat memberi pengaruh ikinerjai ipegawaii iyakni ikepemimpinan, motivasi, lingkungan ikerja, ikepuasan ikerja, ipelatihan, jabatan, dsb (Harini et al., 2020). Faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh, tergantung kejadian di lembaga tersebut, ada yang signifikan serta yang tidak. Di penelitian ini komponen yang memberi pengaruh kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, partisipasi dalam pekerjaan, gaya kepemimpinan, dan komunikasi dengan individu lain.

Salah satu komponen kinerja karyawan adalah upaya mereka untuk mencapainya (Bernadin et al., 1998). Setiap karyawan harus melihat kinerja kerja mereka sebagai tujuan yang telah dicapai. Sebagai sikap perasaan yang menyenangkan dan mencintai kegiatan kerjanya, laut, kepuasan kerja. Pengalaman kerja berfungsi sebagai penilaian, emosi, atau rasa diri individu dalam kaitannya dengan lingkungan kerja dalam beberapa kebutuhan dan keinginan spesifik.

Komponen kedua yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah keterikatan kerja. Menurut Harun (2021) Work Engagement merupakan sejauh mana individu menilai kinerja dan menganggap nilai kinerja sebagai imbalan bagi dirinya sendiri. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan dianggap sebagai ketidakmampuan menyelesaikan tugas dan bekerja dengan tingkat intensitas yang tinggi sesuai uraian tugasnya, padahal memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi dan memiliki kecenderungan kuat untuk berhasil. Konsep work

engagement mempunyai dampak baik serta signifikan pada performa pekerja.

Menurut Bryan (2014) gaya kepemimpinan adalah komponen ketiga yang mempengaruhi kinerja pekerja. Upaya seorang pemimpin untuk membentuk kepribadian atau pola perilaku anggota timnya tercermin dalam gaya kepemimpinan mereka. Gaya kepemimpinan menjadi metode pemimpin menjalankan tugas manajerial. Perilaku seorang pemimpin ketika membujuk bawahan dikenal sebagai gaya kepemimpinan mereka. Gaya kepemimpinan memberi pengaruh dampak baik serta signifikan pada performa perseroan.

Komponen keempat yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi mengenai pekerjaan. Komunikasi adalah penyampaian suatu pesan atau tujuan melalui suatu pihak ataupun individu kepada pihak ataupun individu lain, baik langsung maupun lewat media. Interaksi dengan rekan kerja selama bekerja sebagai sarana penyampaian pesan ke orang lain tentang pekerjaannya. Komunikasi kerja merupakan pertukaran pesan antar pihak atau individu langsung atau lewat media (Pace et al., 2014). Mendokumentasikan bahwa komunikasi tentang pekerjaan memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan. Faktor komunikasi punya pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Komunikasi antara pekerjaan dan lingkungan punya pengaruh signifikan Baik pada performa karyawan. Komunikasi efektif antara pekerja dan pemberi kerja punya dampak baik serta signifikan pada performa pekerja.

Dasarnya, untuk meninjau sejauh mana peranan karyawan di dalam PT. Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo, bisa diperhatikan dari hasil kinerja seorang karyawan yang ada di dalam Perusahaan tersebut. Agar bisa melahirkan karyawan yang aktif dalam mengerjakan pekerjaan secara serempak, tidak hanya dibutuhkan karyawan yang optimal dan handal, namun juga butuh suatu teknik yang membantu terciptanya karyawan yang produktif sesuai dengan yang diinginkan. Keterlibatan kerja yaitu bentuk perbuatan ataupun aktivitas yang dilakukan selaras tujuan dan harapan efisien serta efektif. Selain dari faktor kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, dengan adanya faktor keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan turut serta mendorong meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi kerja yang dinamis juga mampu memberikan efek terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, PT. Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo akan meningkatkan faktor - faktor yang keterkaitan langsung dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki nilai dari sudut pandang pengembangan bisnis juga, karena memfasilitasi kemampuan manajemen untuk mencapai kesepakatan yang wajar dan adil dengan pekerja, memastikan bahwa pihak-pihak terkait menanggapi dengan baik permintaan untuk meningkatkan kinerja pekerja, membantu membuat keputusan mengenai pembayaran upah, bonus, atau bentuk kompensasi lain untuk kinerja pekerja, dan mendukung perekrutan, penempatan, promosi, dan keputusan lainnya, serta penurunan jabatan dilandaskan prestasi kerja, menyarankan Latihan serta peningkatan bagi perkembangan performa pekerja, dan feedback jadi panduan perencanaan dan pengembangan karier karyawan.

Latar belakang tersebut, peneliti tertarik mengadakan penelitian di PT. Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo berjudul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Wibowo (2017) merupakan pelaksanaan rencana yang telah disusun. Pelaksanaan kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang cakap, kompeten, termotivasi, dan berkepentingan. Sikap dan perilaku organisasi dalam menjalankan tugas akan dipengaruhi oleh bagaimana organisasi tersebut menghargai dan menghormati sumber daya manusianya. Sedangkan kinerja menurut Simanjuntak (2010) adalah sejauh mana tugas-tugas tertentu diselesaikan dan hasil-hasil diperoleh. Sejauh mana hasil-hasil dicapai dalam rangka memenuhi tujuan-tujuan perusahaan dikenal dengan istilah kinerja perusahaan. Manajemen kinerja mencakup semua tindakan yang diambil untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan, serta kinerja masing-masing karyawan dan tim. Istilah "kinerja" merupakan akronim dari "work energy kinetics", yang merupakan istilah dalam bahasa Inggris untuk "kinerja". Kinerja merupakan frasa yang sering diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Menurut Wirawan (2009), kinerja merupakan hasil dari fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi selama kurun waktu tertentu. Berikut ini adalah daftar indikator-indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2008):

1. Kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Independensi.

### **Kepuasan Kerja**

Damayanti *et al.* (2018) menyatakan bahwa setiap orang yang telah bekerja memiliki harapan untuk merasa puas dengan pekerjaannya. Seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan (2016), memiliki sikap positif terhadap aktivitas kerja adalah tanda kepuasan kerja. Gagasan Koesmono (2014), mengartikan kepuasan kerja jadi penilaian, perasaan, atau sikap individu pada lingkungan kerjanya berdasarkan berbagai kebutuhan dan keinginan puas dengan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan. Kepuasan karyawan didefinisikan sebagai memenuhi tuntutan dan merasa puas melalui kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kebahagiaan dan kepuasan yang diperoleh seorang karyawan dari kinerja mereka di tempat kerja dikenal sebagai kepuasan karyawan (Moorhead & Griffin, 2008), Adapun indikator kepuasan kerja menurut Almeida *et al.* 2014:

1. Kepuasan pada kondisi fisik perusahaan.
2. Kepuasan pada kompensasi perusahaan.
3. Kepuasan pada hubungan atasan.
4. Kepuasan pada rekan kerja.
5. Kepuasan terhadap kebijakan perusahaan.

### **Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja didefinisikan keadaan sifat bawahan manusia atas keinginan untuk maju yang mandiri, gigih, dan meresap yang menyertai investasi perilaku energi personal (Schaufeli & Bakker, 2010). Keterikatan kerja didefinisikan situasi di mana seseorang terlibat secara antusias dan menyeluruh pada pekerjaannya. Rich *et al.* (2010) keterikatan kerja didefinisikan situasi kesejahteraan yang bersangkutan pekerjaan positif, memuaskan, serta dipenuhi oleh semangat,

dedikasi, serta keterlibatan afektif-motivasi (Kanste, 2011). Menurut Shekari (2015) indikator dari keterlibatan kerja yakni:

1. semangat
2. dedikasi
3. penyerapan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan gaya didefinisikan sebagai cara seorang pemimpin berkomunikasi dengan anggota timnya dengan tujuan menyelesaikan proyek mereka pada struktur organisasi dengan berhasil (Bilola, 2023). Gaya kepemimpinan juga didefinisikan sebagai cara seorang pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahannya, menjalankan rencana, dan menginspirasi mereka (Northouse, 2007).

### **Komunikasi Kerja**

Penyampaian kesamaan melalui hubungan antarmanusia melalui ekspresi pendapat dikenal sebagai komunikasi. Berbagi pengetahuan dengan orang lain merupakan aspek lain dari komunikasi. Demikian juga dengan Handoko (2001), mengemukakan komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Fahmi (2014), mendefinisikan komunikasi ialah pengiriman pesan, baik langsung maupun melalui media. Makirra *et al.* (2022), komunikasi kerja ialah proses pengiriman pesan dari satu pihak ke orang lain. Adapun indikator komunikasi kerja menurut Hutapea dan Nurianna :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini berjenis kuantitatif yakni jenis penelitian empiris mengumpulkan data pada bentuk numerik (Syahrudin, 2014). Menurut Anderson *et al.*, (1991), penelitian kuantitatif memiliki empat karakteristik, yakni 1) eksperimen; 2) objektifitas; 3) analisis statistik; dan 4) metodologi yang jelas. Menurut Romlah (2021), eksperimen sebagai jenis penelitian yang melibatkan pemberian perlakuan yang berbeda pada kelompok-kelompok. Menurut Romlah (2021), objektifitas sebagai ilmu pengetahuan, terdapat suatu aspek metodologis yang memungkinkan seorang peneliti untuk menguji ide atau konsepnya di luar lingkup subjek yang sedang diteliti. Menurut Romlah (2021), analisis statistik sebagai penggunaan metode seperti perhitungan rerata, frekuensi, korelasi, uji beda, dan sebagainya. Menurut Romlah (2021), metodologi yang jelas sebagai masalah serta hubungan makna yang sederhana dan mudah dipahami. Kuesioner atau eksperimen dinyatakan pendekatan utama untuk mengumpulkan data kemudian dianalisis melalui alat statistik dan komputer.

Populasi dalam penelitian tersebut semua pekerja yang bekerja di PT. Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo dengan total karyawan adalah 100 orang. Kemudian untuk pengambilan sampel menggunakan metode sensus sebagai strategi pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi dimasukkan dalam sampel Sugiyono (2018). Penelitian ini menggunakan semua responden yang berjumlah 100, sehingga menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data menggunakan data primer serta data sekunder yang dimana data primer diraih

pada pengumpulan data langsung dari wilayah penelitian dilakukan melalui Kuesioner yang dibagikan kepada partisipan di perusahaan dan calon sampel. Sedangkan data skunder diperoleh dari sumber data umumnya didapat dari laporan penelitian sebelumnya atau literatur tertulis. Sumber informasi yang diperoleh peneliti berasal dari dinas pariwisata yang berisi tentang susunan organisasi, informasi perusahaan dan jumlah pegawai. Setelah itu pemerosesan data data dengan menggunakan softwer spss versi 26 dimana melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi liner berganda, uji t, uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi dari Uji Validitas menurut Whiston dalam penelitian adalah uji yang dilakukan untuk memperoleh data sesuai dengan alat ukur yang digunakan. Dengan kata lain, uji validitas menunjukkan derajat atau Tingkat kevalidan suatu alat (Lutfi Surucu *et al.*, 2020). Saat memutuskan layak atau tidaknya sebuah item, umumnya diuji koefisien signifikansi dengan membuktikan nilai *corrected item* >0.05.

Menurut penelitian Darmawan *et al.*, (2021) bila angka Korelasi Item-Total Terkoreksi lebih dari 0,5 maka diperoleh tingkat validitas yang tinggi. Hal ini memungkinkan untuk menentukan batasan setiap elemen penyelidikan yang sah. Dengan membuktikan hasilnya maka penelitian ini, uji validitasnya sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

No	Nilai Item - Corrected Total Coreollation	Rkritis	Kesimpulan
X1.1	0,890	0,03	Valid
X1.2	0,764	0,03	Valid
X1.3	0,865	0,03	Valid
X1.4	0,661	0,03	Valid
X1.5	0,758	0,03	Valid
X1.6	0,850	0,03	Valid
X1.7	0,638	0,03	Valid
X1.8	0,936	0,03	Valid
X1.9	0,519	0,03	Valid
X1.10	0,746	0,03	Valid
X1.11	0,568	0,03	Valid
X1.12	0,843	0,03	Valid
X1.13	0,924	0,03	Valid
X1.14	0,527	0,03	Valid
X1.15	0,684	0,03	Valid
X2.1	0,764	0,03	Valid

X2.2	0,763	0,03	Valid
X2.3	0,705	0,03	Valid
X2.4	0,568	0,03	Valid
X2.5	0,758	0,03	Valid
X2.6	0,863	0,03	Valid
X2.7	0,796	0,03	Valid
X2.8	0,927	0,03	Valid
X2.9	0,76	0,03	Valid
X3.1	0,689	0,03	Valid
X3.2	0,691	0,03	Valid
X3.3	0,754	0,03	Valid
X3.4	0,51	0,03	Valid
X3.5	0,784	0,03	Valid
X3.6	0,500	0,03	Valid
X3.7	0,672	0,03	Valid
X3.8	0,971	0,03	Valid
X3.9	0,975	0,03	Valid
X3.10	0,698	0,03	Valid
X3.11	0,772	0,03	Valid
X3.12	0,662	0,03	Valid
X3.13	0,86	0,03	Valid
X3.14	0,695	0,03	Valid
X3.15	0,875	0,03	Valid
X4.1	0,928	0,03	Valid
X4.2	0,769	0,03	Valid
X4.3	0,664	0,03	Valid
X4.4	0,639	0,03	Valid
X4.5	0,887	0,03	Valid
X4.6	0,843	0,03	Valid
X4.7	0,904	0,03	Valid
X4.8	0,587	0,03	Valid
X4.9	0,865	0,03	Valid
Y.1	0,845	0,03	Valid
Y.2	0,767	0,03	Valid
Y.3	0,625	0,03	Valid
Y.4	0,976	0,03	Valid
Y.5	0,622	0,03	Valid
Y.6	0,858	0,03	Valid
Y.7	0,514	0,03	Valid
Y.8	0,933	0,03	Valid
Y.9	0,875	0,03	Valid
Y.10	0,945	0,03	Valid
Y.11	0,720	0,03	Valid
Y.12	0,845	0,03	Valid
Y.13	0,613	0,03	Valid
Y.14	0,540	0,03	Valid
Y.15	0,670	0,03	Valid

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai 63 pernyataan dengan 100 responden karyawan PT Sarana Karya Solusindo. Berdasarkan tabel 4.10 disebutkan terdapat 63 item pernyataan yang terdiri dari 15 item pernyataan kepuasan kerja, 9 item pernyataan keterlibatan kerja, 15 item pernyataan gaya kepemimpinan, 9 item pernyataan komunikasi kerja, dan 15 item pernyataan kinerja karyawan yang berguna untuk menentukan apakah dari setiap indikator pernyataan kuesioner valid atau tidak dapat melihat *corrected item* lebih dari 0,05. Setelah melihat tabel 4.10, dinyatakan semua item pernyataan adalah valid.

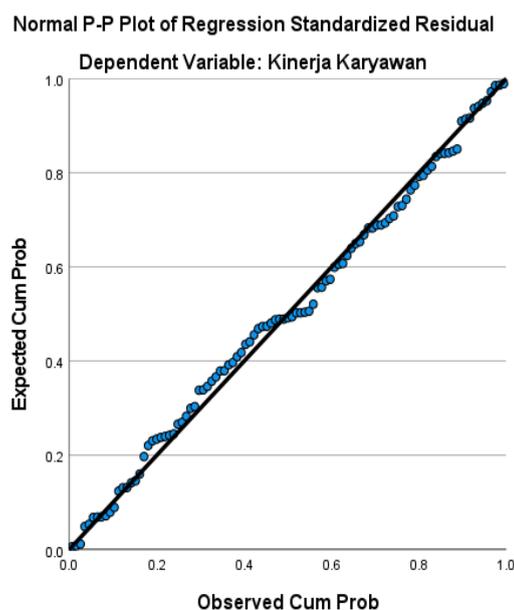
Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya di uji dengan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yang mempunyai nilai 0,6. Kuesioner dapat dikatakan *reliabel* apabila masing – masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* >0,6. Berikut hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X1	0,861	Reliabel
X2	0,858	Reliabel
X3	0,860	Reliabel
X4	0,857	Reliabel
Y	0,862	Reliabel

Berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* >0,6 dan jika dilihat dari tabel 4.11, maka semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* dari masing – masing variabel adalah >0,6.

Uji normalitas bermaksud guna menguji apakah pada desain regresi, variable independent mempunyai distribusi wajar ataupun tidak. Hasil uji dapat dikatakan normal apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Berikut hasil uji normalitas yang telah dilakukan:



Berdasarkan gambar bahwa data yang tersebar cenderung mengikuti garis normal maka data dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Tujuan dari uji multikolinearitas ini adalah untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi yang kuat atau sempurna satu sama lain. Menggunakan Tolerance and Variance Inflation Factor (VIF) merupakan salah satu metode untuk menentukan apakah terdapat korelasi substansial antara variabel independen. Hasil dari uji multikolinearitas yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.424	2.357
	X2	.573	1.744
	X3	.377	2.653
	X4	.464	2.155

Nilai VIF yang diperoleh harus lebih dari 0,1 dan kurang pada 10, serta skor toleransi harus lebih besarnya pada 0,1. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS dalam tabel ditentukan penelitiannya tidak menunjukkan multikolinearitas.

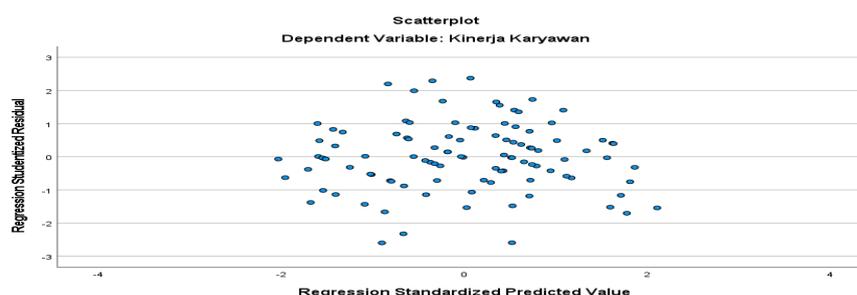
Uji autokorelasi selanjutnya melibatkan perbandingan nilai Durbin Watson yang ditemukan selama penyelidikan. Tabel menampilkan temuan uji autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 4, Uji autokorelasi

Model	Durbin Watson	Keterangan
1	1,868	Tidak terjadi autokorelasi

Skor Durbin Watson untuk penelitian ini dapat ditentukan sebesar 1,868 dengan menggunakan tabel 4.13 diatas. Oleh karena itu, tidak terlihat autokorelasi karena nilai Durbin Watson dari penyelidikan ini berada di antara -2 dan 2.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Model yang baik apabila hasil uji tidak ada gejala Heteroskedastisitas dengan kriteria apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan :



Berdasarkan gambar 4.4, menunjukkan bahwa titik menyebar di atas dan di bawah angka

0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala heteroskedasitas.

Setelah data dinyatakan layak, maka dilanjutkan dengan analisis regresi berganda. Berikut hasil uji regresi linear berganda:

**Tabel 5. Uji regresi linear berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.048	5.192		2.780	.000
Kepuasan Kerja	.211	.076	.216	2.145	.000
Keterlibatan Kerja	.106	.070	.399	3.091	.007
Gaya Kepemimpinan	.157	.068	.276	2.303	.023
Komunikasi Kerja	.227	.054	.453	4.187	.000

Rumus dari uji regresi linear berganda adalah  $Y = a + b_1 0,211 X_1 + b_2 0,106 X_2 + b_3 0,157 X_3 + b_4 0,227 X_4 + \epsilon$ , maka  $Y = 4.048 + 0.211 X_1 + 0.106 X_2 + 0.157 X_3 + 0.227 X_4 + \epsilon$ .

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat di analisis sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4.048 dengan nilai positif menunjuka bahwa Kinerja Karyawan akan bernilai 4.048 jika variabel kepuasan kerja, keterlibatan kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi kerja bernilai 0.
2. Variabel Kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,211 dengan nilai positif. Koefisien tersebut dapat diartikan jika variabel kepuasan kerja meningkat satu – satuan maka besarnya kinerja karyawan meningkat sebesar 0,211 dengan asumsi variabel yang lain dalam keadaan konstan (Ceteris Paribus). Hal ini juga dapat diartikan dengan semakin tinggi kepuasan karyawan maka kinerjanya juga semakin tinggi.
3. Variabel keterlibatan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,106 dengan nilai positif. Koefisien tersebut dapat diartikan jika variabel keterlibatan kerja meningkat satu – satuan maka besarnya kinerja karyawan meningkat sebesar 0,106 dengan asumsi variabel yang lain dalam keadaan konstan (Ceteris Paribus). Hal ini juga dapat diartikan dengan semakin tinggi keterlibatan kerja maka kinerjanya juga semakin tinggi.
4. Variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,157 dengan nilai positif. Koefisien

5. tersebut dapat diartikan jika variabel gaya kepemimpinan meningkat satu – satuan maka besarnya kinerja karyawan meningkat sebesar 0,157 dengan asumsi variabel yang lain dalam keadaan konstan (Ceteris Paribus). Hal ini juga dapat diartikan dengan semakin tinggi gaya kepemimpinan maka kinerjanya juga semakin tinggi.

6. Variabel komunikasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,227 dengan nilai positif. Koefisien tersebut dapat diartikan jika variabel komunikasi kerja meningkat satu – satuan maka besarnya kinerja karyawan meningkat sebesar 0,227 dengan asumsi variabel yang lain dalam keadaan konstan (Ceteris Paribus). Hal ini juga dapat diartikan dengan semakin tinggi keterlibatan kerja maka kinerjanya juga semakin tinggi.

Uji t ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh semua variabel bebas secara parsial akan mempengaruhi variabel terikatnya. Dasar pengambilan Keputusan apabila nilai probabilitas (signifikansi) <0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t yang telah dilakukan sebagai berikut:

**Tabel 6 Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.048	5.192		2.780	0.000
	Kepuasan Kerja	.211	.076	.216	2.145	0.000
	Keterlibatan Kerja	.106	.070	.399	3.091	0.007
	Gaya Kepemimpinan	.157	.068	.276	2.303	0.023
	Komunikasi Kerja	.227	.054	.453	4.187	0.000

Berdasarkan hasil Uji t pada tabel 6, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0.000 yang diasumsikan signifikan jika kurang dari 0,05 dan dinyatakan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Variabel keterlibatan kerja (X2) nilai signifikan sebesar 0.007 yang diasumsikan signifikan jika kurang dari 0,05 dan dinyatakan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Variabel gaya pemimpin (X3) nilai signifikan sebesar 0.023 yang diasumsikan signifikan jika kurang dari 0,05 dan dinyatakan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Variabel komunikasi kerja (X4) nilai signifikan sebesar 0.000 yang diasumsikan signifikan jika kurang dari 0,05 dan dinyatakan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) berupaya mengukur sejauh mana model dapat memperhitungkan perubahan variabel dependen (Ghazali, 2011). Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Skor R<sup>2</sup> yang rendah menunjukkan bahwa sangat sedikit kapasitas untuk menjelaskan variabel independen dalam hal mendeskripsikan variabel dependen. Sebaliknya, skor sekitar 1 menunjukkan bahwa sangat sedikit faktor independen yang dapat menjelaskan variabel dependen secara memadai. Sebaliknya, angka sekitar 1 menunjukkan bahwa hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan perubahan variabel dependen disediakan oleh variabel independen. Temuan uji Koefisien Determinasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7  
Koefisien determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.446	2.09600

Berdasarkan hasil uji determinasi diatas didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,446, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja (X1), keterlibatan kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), dan komunikasi kerja (X4) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,6%. Sedangkan, sisanya (55,4%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji t yang telah dilakukan menggunakan program SPSS ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai signifikan dimana nilai ini memiliki nilai yang lebih kecil daripada nilai batas toleransi kesalahan. Nilai signifikan dalam perhitungan uji t yang telah dilakukan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan bahwa untuk menolak H0 dan menerima H1. Artinya bahwa kepuasan kerja mempunyai dampak baik signifikan atas performa pekerja PT. Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo dapat diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat (Azhari *et al.*, 2021).

Kepuasan kerja amat memengaruhi performa pekerja. Kepuasan kerja di PT. Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo sangat baik karena karyawan merasa kalau perusahaan dan lingkungan memberi peran positif terhadap kepuasan mereka. Dengan mereka merasa puas maka dapat memberi semangat saat bekerja dan mempengaruhi hasil baik dalam kinerjanya.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji t yang telah dilakukan menggunakan program SPSS ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki nilai signifikan dimana nilai ini memiliki nilai yang lebih kecil daripada nilai batas toleransi kesalahan. Nilai signifikan dalam perhitungan uji t yang telah dilakukan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan bahwa untuk menolak H0 dan menerima H1. Artinya bahwa keterlibatan kerja mempunyai dampak baik signifikan atas performa pekerja PT. Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo dapat diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat Halimah (2022).

Keterlibatan kerja sangat berpengaruh positif untuk kinerja karyawan, karena karyawan terlibat pada pekerjaannya. Jika karyawan tidak dilibatkan dalam pekerjaan, mereka akan merasa suntuk dan tidak peduli dengan lingkungan sekitar pekerjaannya. Maka dari itu, jika karyawan terlibat dalam pekerjaan maka memberi nilai positif untuk kinerja mereka.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpin Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji t yang telah dilakukan menggunakan program SPSS ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan dimana nilai ini memiliki nilai yang lebih kecil daripada nilai batas toleransi kesalahan. Nilai signifikan dalam perhitungan uji t yang telah dilakukan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan bahwa untuk menolak H0 dan menerima H1. Artinya bahwa gaya kepemimpinan mempunyai dampak baik signifikan atas performa pekerja PT. Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo dapat diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukmawati *et al.* (2020).

Gaya kepemimpinan berdampak baik atas performa pekerja. Setiap departemen pasti memiliki pemimpin yang mengatur divisi tersebut. Jika seorang pemimpin tidak pandai atau ingin menang sendiri didalam mengatur divisinya, pasti karyawan atau

bawahannya tidak akan mau untuk bekerja. Dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin divisi baik maka karyawan atau bawahannya akan senang bekerja. Maka dari itu gaya kepemimpinan seorang pemimpin berpengaruh kepada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji t yang telah dilakukan menggunakan program SPSS ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan dimana nilai ini memiliki nilai yang lebih kecil daripada nilai batas toleransi kesalahan. Nilai signifikan dalam perhitungan uji t yang telah dilakukan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan bahwa untuk menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>1</sub>. Artinya bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo dapat diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinambela *et al.* (2019)

Setiap karyawan atau individu yang ada di kantor pasti memiliki perilaku komunikasi yang berbeda, jika antara karyawan satu dengan lainnya tidak nyaman atau tidak baik dalam komunikasi maka tidak

dalam kinerjanya. Maka setiap perusahaan harus mengatur komunikasi antar karyawannya agar terciptanya hubungan harmonis antar pegawai. Oleh karena itu pengaruh kerja amat berdampak dalam performa pekerja agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan olah data, didapatkan persamaan regresi linear berganda yang dapat ditarik kesimpulan bahwa: Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan fasilitas dan penghargaan kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Hasil dari uji signifikan variabel keterlibatan kerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan karena karyawan merasakan keterlibatannya dalam bekerja di perusahaan, jika tidak terlibat atau tidak di respon oleh perusahaan maka karyawan tidak merasakan kinerjanya dan merasakan tidak ada dukungan dari perusahaan. Hasil dari uji signifikan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena di perusahaan pemimpinnya bisa menghargai karyawan sehingga sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan tersebut. Hasil uji signifikan dari komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sangat berpengaruh karena perusahaan membangun komunikasi yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

### **Referensi :**

- Alidji, W. H., & Nuipairdi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Caimait dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Airjaisari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Mainaigement*, 5(1), 725-733.
- Aljaiyi, V. O. 2017. Primary Sources Of Data And Secondary Sources Of Data Benua State University, 1(1), 1-6.
- Allbers, M. J. (2017). Qualitative Data Analysis In The Graduate Curriculum. *Journal Of Technical Writing And Communication*, 47(2), 215-233.
- Alindraide, C(202) A Student's Guide To The Classification And Operationalization Of Variables In The Conceptualization And Design Of A Clinical Study: Part 1. *Indian Journal Of Psychological Medicine*, 43(2), 177-179.
- Alstivai, O. L. O. & B. D. Zuimbo(2019) Heteroskedasticity In Multiple Regression Analysis:

- Whait It Is, How To Detect It AInd How To Solve It With AApplications In R AInd Spss. Praicticail AAssessment, Research, & Evailuiaition, 24(1).
- Alzhairi, Z., Resmaiwain, E., & Ikhsain, M. I. M. (2021, April). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paidai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kaibupaiten Beraiui. In Forum Ekonomi (Vol. 23, No. 2, Pp. 187-193).
- Almeida, F., Santos, J., & Monteiro, J. (2014). Employee satisfaction variables: A study on organizational environment. *Journal of Business and Management*, 20(3), 45-60.
- Bernardin, H. John and Joyce EA Russel. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Boston: McGraw-Hill.
- Biloai, X. S. (2023). The Impact Of Leadership Style On Employee Job Performance. *Open Journal Of Leadership*, 12, 418-441.
- Blumberg, E. J., Hovell, M. F., Kelley, N. J., Verai, A. Y., Sipain, C. L., & Berg, J. P. (2005). Self-Reported Adherence Measures Were Reliable And Valid In Latino Adolescents With Latent Tuberculosis Infection. *Journal Of Clinical Epidemiology*, 58(6), 645-648.
- Bryan Johannes. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk. (<https://ejournal.unsrat.ac.id>), 2014.
- Buitair, D. A., D. Almailai, K. M. Al. Nst, & Y. Niiibaiho.(2020). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam D. Garcia-Almeida, M. Fernández- Monroy, A. P. De Saia-Pérez, Dimensions Of Employee Satisfaction As Determinants Of Organizational Commitment In The Hotel Industry, *Hum. Factors Ergon. Manuf. Serv. Ind.*, Vol 25, Aug. 2014,
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Connolly, P. (2007). *Quantitative data analysis in education: A critical introduction using SPSS*. Routledge.
- Dajjani, D. M. Al. Z. (2015). The Impact Of Employee Engagement On Job Performance And Organizational Commitment In The Egyptian Banking Sector.
- Daimayanti, R., Hainafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75-86.
- Darmawan, D., Issalillah, F., Retnowati, E., & Mataputun, D. R. (2021). Peranan Lingkungan Sekolah dan Kemampuan Berkomunikasi Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 11-23.
- Dolly, F. I., Tairjo, T., & Auliani, R. D. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Paidai Ptpn VI Unit Utsai Rimbo Saitui Kaibupaiten Tebo Provinsi Jambi. *Jurnal Stia Bengkulu: Committe To Administration For Education Quality*, 10(1), 01-12.
- Durrbin, J. & G. S. Waitson (1971). Testing For Serial Correlation In Least Squares Regression (Iii). *Biometrika*, 58(1), 1-19.
- Effendy, O. U. (2002) *Huibungain Masyarakat Saitui Studi Komunikologis. Remaja Rosdakarya, Bandung*.
- Fahmi, I. (2014). *Pengantar Manajemen Komunikasi*. Alfabeta.
- Faidhil, A. & Y. Mayowain. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Aljb Buimpuiterai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47.
- Fahmi. 2014. *Mengevaluasi Kinerja Karyawan*. Ppm, Jaikairtai.
- Faisal, R. (2010). *Huibungain Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Paidai Karyawan Pt. Gairdai Trimitrai Utama, Jaikairtai*. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 8(2), 146-151.
- Fitriadi, Y., Suisainto, R., & Waihyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Media Sosial Kepuasan Kerja. *Jurnal*

- Ekobistek, 448-453.
- Fry, L. (2003). Toward A Theory Of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- Ghozali (2009), Aplikasi Analisis dengan program SPSS. Penerbit : Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang. BPF Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich Dain Donnelly. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Allih Bahasai Nuhik Alrdiani. Penerbit Binairuipai Alksairai. Jaikairtai.
- Goris, J. R. (2007). Effects Of Satisfaction With Communication On The Relationship Between Individual Job Congruence And Job Performance/Satisfaction. *Journal Of Management Development*, 26(8),737-752.
- Hailimih, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hilir): The Effect Of Compensation And Empowerment On Loyalty With Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Ministry Of Religion Officers Of Rokan Hilir Regency). *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 826-642.
- Hairidhain, M. 2017. Two Criteria For Good Measurements In Research: Validity And Reliability. *Annals Of Spiru Haret University*, 17(3), 58-82.
- Haisibuiain, Mailiyui. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jaikairtai : Bumi Alksairai. Huitapeai, P Dan Nuriainnai, T. (2012). Kompetensi Komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus Dan Penerapan Untuk HR Dan Organisasi Yang Dinamis. Jaikairtai: Graimedia Puistakaitai UItaimai.
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen. BPF-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Harun, Y. N. (2021). HUBUNGAN WORK ENGAGEMENT DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN KANTOR POS MAKASSAR. UNIVERSITAS BOSOWA.
- Hughes, Richard L., Robert C. Ginnet, & Gordon J. Curphy (2012), *The Leadership*, Edisi 7, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Ilham Gumelar, - (2021) PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CITRA TEKNIK MEDICA. S2 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Jaimailudin, AI. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kaiho Indah Citra Gairment Jaikairtai. *Journal Of Applied Business And Economics*, 3(3), 161-169.
- Juinaintairai, I. W. & I. G. Riainai. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayainai*, 4(9), 611-628.

- Kaing, H. & H. Zhaio. 2020. Description AInd AApplicaition Research Of Muilptle Regression Model Optimizaition Allgorithm Baised On Daitai Set Denoising. *Journail Of Physics: Conference Series*, 1631, 1-7.
- Kainste, Ouiti (2011). Work Engaigement, Work Commitment AInd Their AIssoiaition With Well-Being In Heailth Caire. *Scaind J Cairing Sci*, 25: 754-761.
- Kaismir. 2016. Mainaijemen Sumber Daiyai Mainuisiai (Teori Dain Praiktik). PT Rajjai Graifindo Persaidai. Jaikairtai.
- Koesmono, H. T. 2014. The Influnience Of Orgainizaitionail Cuiltuire, Servaint Leaidership, AInd Job Saitisfaiction Towaird Orgainizaitionail Commitment AInd Job Performaince Througk Work Motivaition AIs Moderaiting Vairiaibles For Lectuirers In Economics AInd Mainaigement Of Privaite UIniversities In Eais. *Eduicaitionail Research Internaitionail*, 3(4), 25-39.
- Lotje, N., Suimaykui, S. M., & Saimbuil, S. AI. (2017). Pengairuih Gaiyai Kepemimpinain Terhaidaip Kinerjai Kairyaiwain Paidai Pt. AIsuirainsi Buimidai Buimipuiteraid Muidai Caibaing AImaindo. *Jurnail AIdministrasid Bisnid (Jaib)*, 5(002).
- Maikkirai, M., M. Syaikir, S. Kuirniaiwain, AI. Saini, & AI. M. Ngaindoh. 2022. Pengairuih Stres Kerjai, Komuinikaisi Kerjai Dain Kepuiaisain Kerjai Terhaidaip Prestaisi Kerjai Kairyaiwain Paidai Pt. Primai Kairyai Mainuinggail Kaibuipaiten Paingkep. *AImkop Mainaigement AAccounting Review (AImair)*, 2(1), 20-27.
- Maingkuinegairai, AInwair Praibui, (2009). Mainaijemen Sumber Daiyai Mainuisiai Peruisaihaiain, Cetaikain Keduiai, Pt Remaijai Rosdaikairyai, Baiduing. Memon, AI. M., H. Ting, J. H. Cheaih, R. Thuiraisaimy, F. Chuiaih, & T. H. Chaim. 2020. Saimple Size For Suirvey Research: Review AInd Recommendaitions. *Journail Of AApplied Struictuirail Equiaition Modeling*, 4(2), 1-20.
- Mishrai, P., UI. Singh, C. M. Paindey, P. Mishrai, & G. Paindey. (2019). AApplicaition Of Stuident's T-Test, AInailysis Of Vairiaince, AInd Covairiaince. *AInnails Of Cairdiaic AInaisthesiai*, 22(4), 407-411. Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2008). *Orgainizaitionail Behavior Mainaiging People AInd Orgainizaitions*, New Delhi: Dreaimtech Press,
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2008). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (9th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Nisai, I. C., Rooswidjaijaini, R., & Fristin, Y. (2018). Pengairuih Komuinikaisi Dain Lingkuingain Kerjai Fisik Terhaidaip Kinerjai Kairyaiwain. *Jurnail Bisnid Dain Mainaijemen*, 5(2).
- Northouse, P. (2007). *Leaidership Theory aind Praictice* (3rd ed.). Saige Puublicaitions, Inc.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. Rineka Cipta.
- Pace, R. Wayne & Faules, Don F. (2010). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Prenada Media.
- Raiyton, B. ai, & Yailaibik, Z. Y. (2014). *The Internaitionail Journail of Huimain Work engaigement, psychologicaail contraict breaih aind job saitisfaiction. The Internaitionail Journail of Huimain Resourice Mainaigement*. Taiylor & Fraincis.
- Rich, B.L., Lepine, J.AI., aind Craiwford, E.R. (2010), 'Job Engaigement: AIntecedents aind Effects on Job Performaince,' *AIcaidemy of Mainaigement Journail*, 53: 617-635.
- Rizana, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis*, 4(2), 179-191.

- Robbins & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi: Edisi ke-10* Bahas Indonesia. PT. Index kelompok Graimedia Jakarta.
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi* (Terjemahan Haidyaini Pujaitmaika). Prenhallindo, Jakarta.
- Romlah, S. (2021). Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Pendekatan Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif). *PAINCAIWAIHAINAI: Jurnal Studi Islam*, 16(1), 1-13.
- Saibuhairi, R., Suidiro, A.I., Iraiwanto, D. W., & Raihayui, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job on employee performance. *Mainagement Science Letters*, 10(8), 1777-1786.
- Schaeufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2010). Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept. In: Bakker A.B., Leiter M.P. (eds) *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. Psychology Press, New York, 10-24.
- Shekari, H. (2015). Evaluating the three dimensions of work engagement in social security organization of Yazd province in Iran. *Journal of Educational and Management Studies*, 5(3), 168-174.
- Shmailain, A.S.B. (2016), The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1-8.
- Shrestha, N. 2020. Detecting Multicollinearity in Regression Analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 8(2), 39-42.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2010). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, E. A.I., Ali Haikim, Y. R., & Irfain, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.
- Soekairso, I. P. 2015. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Erlangga, Jakarta.
- Soeprihanto. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Soeprihanto, J. (2000). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Sudarwan, D., 2006, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Bumi Aksara, Jakarta
- Suigiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suikmawati, E., Raitnaisari, S. L., & Zuikifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Suireman, O. & C. M. Maingerai. (2020). F-test of Overall Significance in Regression Analysis Simplified. *Journal of the Practice of Cardiovascular Science*, 6(2), 116-122.
- Suiriaini, N., Risnaiti, & Jailaini, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAIN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24- 36.
- Suitanto, T. D., & Hairiantyo, S. D. (2020). Observasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pekerja Paidai Proyek Konservasi Rekonstruksi Jalan Surabaya-Gresik-Sidaing. *Jurnal Teknik*, 18(1), 45-51.

- Suitrisno, E.(2013). *Mainaijemen Sumber Daiyai Mainuisiai*. Edisi Pertama. Kencaimai, Jaikairtai. Syaihruim & Sailim. (2014). *Metodologi Penelitiain Kuiaintitaitif*. Citaipuistaikai Mediai.
- Sumarsan, T. (2013). *Sistem pengendalian manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sutikno, S. M. (2014.). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok.: Edisi Pertama.Holistica.
- Taiherdoost, H. 2021. *Daitai Collection Methods aind Tools for Research: AI Step-by-step Guiide to Choose Daitai Collection Techniquie for Alcaidemic aind Buisness Research Projects*. Internationail Jourrnail of Alcaidemic Research in Mainaigement (IJAI RM), 10(1), 10-38.
- Taiherdoost, H.(2019). *Whait Is the Best Response Scaile for Suirvey aind Quiestionnaire Design; Review of Different Lengths of Raiting Scaile / AIttituide Scaile / Likert Scaile*. Internationail Jourrnail of Alcaidemic Research in Mainaigement (IJAI RM), 8(1), 1-12.
- Thohai .2010. *Kepemimpinain dain mainaijemen*. Raijaiwaili Pers, Jaikairtai.
- Tolui, AI., Maimentui, M., & Ruimaiwais, W. (2021). *Pengairuih gaiyai kepemimpinan, lingkuingain kerjai, dain motivaisi kerjai terhaidaip kinerjai pegaiwaii*. Juirnail AIdministrasi Bisnis (JAIB), 11(1), 7-13.
- Utoyo, N. N., & Riduwan, A. (2016). *Pengaruh tingkat inflasi, suku bunga, harga emas dunia, dan kurs*
- Wibowo. (2017). *Mainaijemen Kinerjai Edisi Keempait*. PT. Raijaigraifindo Persaidai.
- Wijaiyai, N. H. S., Hairyokuisuimo, D., & AIkbair, M. D. (2021). *Employee Involvement, Job Saitisfaiction, aind In-Role Performaince*. Diponegoro Internationail Jourrnail of Buisness, 4(1), 42-48.
- Widiyati, S. (2023). *PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN WORKFORCE AGILITY TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR DIMEDIASI OLEH READINESS FOR CHANGE GURU DI SEKOLAH XYZ JAKARTA*. *Journal of Syntax Literate*, 8(2).
- Wijaya, N. H. S., Haryokusumo, D., Akbar, M. D. (2021). *Employee involvement, job satisfaction, and in-role performance*. Diponegoro International Journal of Business, 4(1), 42-48.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, D. (2012). *Kepuasan komunikasi sebagai pemoderasi pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan pada kinerja dan kepuasan kerja: Studi pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) Unit PG. Tasikmadu Karanganyar-Jawa Tengah*. *Riset Manajemen dan Akuntansi STIE Atma Bhakti*, 3(6), 221-291.
- Zmyslony, R. & AI. Koziol. (2021). *Raitio F-test for Testing Simuultaineouis Hypotheses in Models with Blocked Compound Symmetric Covaiiaince Struictuire*. *Staitisticail Paipers*, 62, 2109-2118.