

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN
KERJA (KASUS PADA CV. GATUTKACA)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

DIMAS DAFFA AJI SUHENDRO

B100190004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN KERJA
(KASUS PADA CV. GATUTKACA)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

DIMAS DAFFA AJI SUHENDRO

B 100 190 004

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



(Ir. Irmawati , S.E., M.Si)

NIK/NIDN. 645/ 0627076901

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN KERJA
(KASUS PADA CV. GATUTKACA)**

OLEH

DIMAS DAFFA AJI SUHENDRO

B 100 190 004

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 29 Desember 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Ir. Irmawati , S.E., M.Si
(Ketua Dewan Penguji)
2. Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Soepatini , S.E., M.Si., Ph.D
(Anggota II Dewan Penguji)

()

()

()



Prof. Dr. H. Agus Setyawan, S.E., M.Si.

NIDN: 829/0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 29 Desember 2022

Penulis



DIMAS DAFFA AJI SUHENDRO

B 100 190 004

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN KERJA (KASUS PADA CV. GATUTKACA)

Abstrak

Era globalisasi yang terjadi akhir-akhir ini menuntut setiap unsur manajemen berperan penting guna mengorganisasikan dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sehingga mampu menahan tekanan dan ancaman dari lingkungan yang setiap saat berubah sampai serendah mungkin sehingga dapat memperlancar proses pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya, organisasi. Kepemimpinan merupakan tolak ukur pengembangan organisasi karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka akan sulit untuk mencapai tujuan, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar perusahaan. Dengan adanya keterlibatan kerja maka karyawan akan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengukur pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 75 orang yang dilakukan melalui survai *online* dengan *google form*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Uji validitas dan reabilitas menggunakan analisis smart PLS pada *outer* model. Pengujian hipotesis menggunakan *inner* model smartPLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Kata kunci: kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan

Abstract

The era of globalization that has occurred lately requires every element of management to play an important role in organizing and utilizing the resources they have so that they are able to withstand pressures and threats from the changing environment at any time to as low as possible so as to facilitate the process of achieving the goals of an organization. In the company, employee performance is the answer to the success or failure of the organizational goals that have been set. Performance is a goal-oriented process aimed at ensuring that organizational processes are in place to maximize the productivity of employees, teams, and ultimately, the organization. Leadership is a benchmark for organizational development because without good leadership it will be difficult to achieve goals, even to adapt to changes that are happening inside and outside the company. With work involvement, employees will have a sense of belonging to the work they do. The purpose of this study is to measure the influence of leadership on employee performance with work involvement as a mediating variable. Respondents in this study were 75 people who were conducted through

an online survey using google form. The sampling technique used purposive sampling technique. Test the validity and reliability using smart PLS analysis on the outer model. Hypothesis testing using the smartPLS inner model. The results of the analysis show that work involvement partially mediates the relationship between leadership and employee performance.

Keywords: leadership, job engagement, and employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara konsisten (Borst et al., 2020).

Dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya, organisasi. Pendapat lain, kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Untuk dapat mengetahui kinerja karyawan pada suatu organisasi maka diperlukan beberapa aspek tertentu (Alhashedi et al., 2021).

Kepemimpinan merupakan tolak ukur pengembangan organisasi karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka akan sulit untuk mencapai tujuan, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan perusahaan. Kepemimpinan juga menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan perusahaan tersebut. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah perusahaan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi (Meng & Berger, 2019).

Seorang pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin dalam penyelesaian pekerjaan. Kepemimpinan yang dibutuhkan ialah yang mampu mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia yang tersedia secara optimal, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja dapat membuat kinerja karyawan semakin produktif. Kenyaman juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja seorang karyawan. Apabila kepemimpinan dan lingkungan kerja suatu perusahaan baik dan dapat menunjang kepuasan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat untuk mencapai tujuan perusahaan dan sebaliknya (Sopiah et al., 2020).

Bekerja merupakan bagian dari individu diantaranya citra diri, oleh karena itu keterlibatan kerja adalah wahana penting untuk kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui aktualisasi diri. Sehingga keterlibatan kerja merupakan faktor yang dapat mengidentifikasi antara pekerjaan dengan individu. Dimana semakin besar keterlibatan kerja maka semakin besar juga citra diri yang didapat oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Korelasi antara keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam terjadi secara kompleks dimana pekerjaan akan berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang di nilai sebagai sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian dari individu diantaranya yaitu citra diri, dan oleh karena itu keterlibatan kerja adalah wahana penting untuk kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui aktualisasi diri (Ahmed et al., 2018).

Dengan adanya keterlibatan kerja maka karyawan akan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan. Keterlibatan kerja merupakan hal yang penting untuk pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan meningkatkan keuntungan di persaingan industri yang semakin menantang. Persaingan industri yang semakin ketat belakangan ini, mengakibatkan banyak perusahaan perlu menyusun ulang strategi untuk meningkatkan eksistensinya. Karyawan di dalam suatu perusahaan tidak hanya menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan, akan tetapi menjadi aset berharga dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Guna mewujudkan keberhasilan perusahaan, maka aset berharga

perusahaan yakni para karyawan perlu memiliki keterlibatan penuh terhadap perusahaan (Pakpahan et al., 2020).

Dengan perusahaan memupuk tingkat keterlibatan kerja yang tinggi antar karyawan dapat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong sikap yang lebih positif. Sebaliknya dengan keterlibatan karyawan yang kurang akan berakibat pada rendahnya kepedulian dan menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan. Selain itu keterlibatan karyawan dinilai dapat membantu setiap perusahaan untuk memperoleh keunggulan bersaing karena karyawan sebagai faktor yang tidak dapat diduplikasi oleh pesaing dan tentu saja keterlibatan karyawan juga harus dikelola dengan benar (Mai Pham, 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang terjadi diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja”.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Gatutkaca. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner. Analisis PLS-SEM digunakan sebagai alat untuk memprediksi dan mengeksplorasi model-model yang kompleks dengan syarat-syarat yang tidak begitu ketat pada data Gio, dkk (2019). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan *Software SMARTPLS*. Kelebihan menggunakan *partial least square* ialah jumlah sampel yang dibutuhkan dalam analisis relatif kecil, pendekatan SMARTPLS dianggap lebih *powerfull* karena tidak mendasarkan pada asumsi-asumsi, SMARTPLS mampu menguji model SEM dengan berbagai bentuk skala seperti *rasio*, *likert* dan lainnya Harahap (2020). Analisis PLS-SEM terdiri dari dua yaitu *Outer model* dan *Inner model* (Ghozali dan Latan 2014).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Outer Model

Tabel 1. *Nilai Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kepemimpinan (X)	X.1	0,790	Valid
	X.2	0,840	Valid
	X.3	0,837	Valid
	X.4	0,699	Valid
	X.5	0,713	Valid
Keterlibatan Kerja (Z)	Z.1	0,801	Valid
	Z.2	0,739	Valid
	Z.3	0,819	Valid
	Z.4	0,881	Valid
	Z.5	0,873	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,767	Valid
	Y.2	0,832	Valid
	Y.3	0,783	Valid
	Y.4	0,849	Valid
	Y.5	0,696	Valid

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masingmasing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading > 0.7 . Namun menurut (Chin,1998) skala pengukuran nilai loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya dibawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2. *Nilai Average Variance Extracted*

Variabel	AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0.606	Valid
Keterlibatan kerja (Z)	0.680	Valid
Kinerja karyawan (Y)	0.619	Valid

Berdasarkan Tabel diatas, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extrancted*) yaitu $> 0,5$. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai maing-masing untuk kepemimpinan sebesar 0.606, keterlibatan kerjasebesar 0.680, dan kinerja karyawan sebesar

0.619. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan *valid* secara validitas diskriminan.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0.884	Reliabel
Keterlibatan kerja (Z)	0.914	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.890	Reliabel

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan untuk nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai > 0.7 . Untuk nilai kepemimpinan sebesar 0.884, keterlibatan kerja 0.914, dan kinerja karyawan sebesar 0.890. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4. *Cronbachs Alpha*

Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0.835	Reliabel
Keterlibatan kerja (Z)	0.881	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.845	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas $> 0,6$ yang artinya nilai cronbach alpha telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

Tabel 5. *Collinearity Statistic (VIF)*

	Kinerja Karyawan	Keterlibatan Kerja
Kepemimpinan (X)	1,893	1,000
Keterlibatan Kerja (Z)	1,893	
Kinerja Karyawan (Y)		

Dari tabel di atas, hasil dari *Collinierity Statistics* (VIF) untuk melihat uji multikolinearitas dengan hasil dari variabel kepemimpinan dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1.893. Dan nilai dari variabel kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja sebesar 1.000. Dari setiap variabel mempunyai nilai *cut off* $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 5$ maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas.

3.2 Analisis *Inner Model*

Tabel 6. Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Keterlibatan Kerja	0.472	0,464
Kinerja Karyawan	0.532	0,519

Berdasarkan tabel diatas, *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja yaitu dengan nilai 0.472 atau 47,2% maka hubungan ini adalah hubungan *moderate* atau sedang. *R-Square* juga digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai 0.532 atau 52,3% maka hubungan ini adalah hubungan *moderate* atau sedang.

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] & (1) \\
 &= 1 - [(1 - 0,472 \times (1 - 0,532))] \\
 &= 1 - (0,528 \times 0,468) \\
 &= 1 - 0,247104 \\
 &= 0,7528
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai *Q-Square* sebesar 0,7528. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan model penelitian sebesar 75,28%, sedangkan sisanya sebesar 24,72% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Tabel 7. *F-Square* (F^2)

	Keterlibatan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan (X)	0,893	0,135
Keterlibatan Kerja (Z)		0,226
Kinerja Karyawan (Y)		

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa kapabilitas prediksi nilai kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja sebesar 0,893 tergolong besar. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,135 tergolong sedang. Dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,226 tergolong lemah.

Tabel 8. *Path Coefisien (Direct Effect)*

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
Kepemimpinan (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	H1	0,364	2,297	0,022	Positif Signifikan
Kepemimpinan (X) -> Keterlibatan Kerja (Z)	H2	0,687	8,541	0,000	Positif Signifikan
Keterlibatan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H3	0,447	3,200	0,001	Positif Signifikan

Tabel 9. Uji Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Indirect Effect	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
Kepemimpinan (X) -> Keterlibatan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,307	3,131	0,002	Positif Signifikan

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti ketika pemimpin perusahaan sangat bagus maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Audia et al., (2021) pada penelitiannya menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Keterlibatan Kerja

Hasil statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal tersebut berarti ketika pemimpin perusahaan sangat bagus dan profesional maka akan mempengaruhi keterlibatan kerja para

karyawan. Hasil ini membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja terbukti kebenarannya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lampung, (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja.

3.3.3 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti ketika karyawan aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya menunjukkan kemauan dan keinginan karyawan untuk ikut terlibat langsung dalam pekerjaan maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung et al.,(2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja.

3.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

Hasil statistik menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa keterlibatan kerja menyebabkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan hipotesis ke empat yang menyatakan keterlibatan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati, (2020) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mampu memediasi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Dilihat dari hasil analisis yang sudah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama terdukung.

- b. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja sehingga hipotesis kedua terdukung.
- c. Keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga terdukung.
- d. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh keterlibatan kerja sehingga hipotesis keempat terdukung.

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk peneliti selanjutnya, jumlah sampel data karyawan bisa lebih banyak serta lebih beragam dari penelitian ini. Dengan menggunakan sampel yang lebih banyak maka akan memberikan hasil penelitian yang lebih akurat.
- b. Untuk peneliti selanjutnya, agar dapat menambahkan atau memakai variabel lain supaya tidak hanya variabel yang ada di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, D., Arianto, N., Wahyuningsih, E., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (n.d.). Pengaruh kepemimpinan, keterlibatan kerja dan kompensasi finansial terhadap niat keluar karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 6, Issue 1).
- Ahmed, I., Rehman, W. ul, Ali, F., Ali, G., & Anwar, F. (2018). Predicting employee performance through organizational virtuousness: Mediation by affective well-being and work engagement. *Journal of Management Development*, 37(6), 493–502.
- Alan Aldiansyah, R., & Rijanti, T. (n.d.). *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang)*.
- Alhashedi, A. A. A., Bardai, B., Al-Dubai, M. M. M., & Alaghbari, M. A. (2021). Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership on organizational performance in gold industry of saudi arabia. *Business: Theory and Practice*, 22(1), 39–54.
- Alie, J., Richset Riwukore, J., Smarthene, G., & Hawai, R. (2022). Enrichment: Journal of Management is Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0) Enrichment: Journal of Management Contribution of Leadership Style, Competence, and Motivation to Employee Performance in the Badan Keuangan and Aset

- Daerah Kota Kupang. In *Enrichment: Journal of Management* (Vol. 12, Issue 2).
- Andriani Yasin, N., & Nur, I. A. (2021). Transglobal Leadership as a Driver for Increasing the Employee Performance. In *International Journal of Organizational Leadership* (Vol. 10).
- Audia, J. *, Nahrisah, E., & Oktaviani, H. (n.d.). Determination of Servant Leadership on Worker Performance Mediated by The Quality of Work-Life and Moderated by Work Engagement Determinasi Servant Leadership Terhadap Worker Performance Dimediasi Quality of Work-Life dan Dimoderasi Work Engagement Abstrak. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 13(1), 30–44.
- Borst, R. T., Kruyen, P. M., Lako, C. J., & de Vries, M. S. (2020). The Attitudinal, Behavioral, and Performance Outcomes of Work Engagement: A Comparative Meta-Analysis Across the Public, Semipublic, and Private Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 613–640.
- Lampung, U. (n.d.). Kepemimpinan Dan Keterlibatan Karyawan Pt Pln Rayon Talang Padang Terhadap Kinerja Karyawan Herza Kurnia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 07(02), 2021.
- Lombogia, A., Dotulong, L. O., & Lumantow, R. Y. (1661). The Influence Of Leadership Style, Communication And Job Involvement On Employee Performance Pt.Uphus Khamang Indonesia North Sulawesi. In *Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 1).
- Mai PHAM, T. N. (2021). The Relationship Between Human Resource Management Practices, Work Engagement and Employee Behavior: A Case Study in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 1003–1012.
- Mascarenhas, C., Galvão, A. R., & Marques, C. S. (2022). How Perceived Organizational Support, Identification with Organization and Work Engagement Influence Job Satisfaction: A Gender-Based Perspective. *Administrative Sciences*, 12(2).
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64–75.
- Pakpahan, M., Eliyana, A., Hamidah, Buchdadi, A. D., & Bayuwati, T. R. (2020). The role of organizational justice dimensions: Enhancing work engagement and employee performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 323–332.

Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335–341.