

Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan

Afriana Pratiwi¹, M. Chaerul Rizky²

Universitas Pembangunan Panca Budi

*Korespondensi: mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id

Kata Kunci :

Gaya Kepemimpinan,
Analisis Jab, Fasilitas
Kerja dan Kinerja
Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, employee engagement, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sarana Baja Perkasa Medan yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, employee engagement, dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini juga diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,453. Hal ini berarti 45,3% kinerja karyawan PT Sarana Baja Perkasa Medan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, employee engagement, dan kepuasan kerja.

Keywords:

Leadership Style, Job
Analysis, Work Facilities
and Employee
Performance

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of leadership style, employee engagement, and job satisfaction on employee performance at PT Sarana Baja Perkasa Medan. The research method used is a quantitative approach using a questionnaire as a data collection instrument. The population in this study were all employees of PT Sarana Baja Perkasa Medan, totaling 65 people. The sampling technique uses saturated samples. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis. The research results show that leadership style, employee engagement, and job satisfaction partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. From the results of this research, it is also known that the coefficient of determination (R^2) is 0.453. This means that 45.3% of PT Sarana Baja Perkasa Medan employees' performance is influenced by leadership style, employee engagement and job satisfaction.

DOI <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21422>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi : Pratiwi, A., Rizky, M., C.(2024). Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 13-28.

PENDAHULUAN

Sebagai perusahaan yang beroperasi di lingkungan yang kompetitif, PT Sarana Baja Perkasa perlu memastikan kinerja karyawan tetap optimal untuk mencapai tujuan organisasi dan menjaga keunggulan kompetitif. Lado & Wilson (Pahos & Galanaki, 2018) berpendapat bahwa untuk mencapai tujuan strategis dan mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan, maka karyawan harus memiliki kinerja yang tinggi. (Rerung, 2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Pendapat lain mengenai kinerja yaitu pencapaian hasil kerja karyawan yang berorientasi pada tujuan (Saryanto & Amboningtyas, 2017). Menurut (Rizky, 2022) bahwa kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh seorang pekerja, dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas yang telah dikerjakan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas maupun tanggungjawab di dalam perusahaan, pekerja yang telah memiliki kinerja yang baik juga akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan untuk bisa mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memotivasi dan membujuk orang lain untuk bekerja menuju tujuan bersama, kepemimpinan dapat diartikan sebagai sikap dan rutinitas seseorang dalam menjalankan posisinya sebagai pemimpin menurut Sari dan Putra (2019). Menurut (Nikmat, 2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Beberapa gaya kepemimpinan menurut Purba (2021) yang umum meliputi kepemimpinan otoriter, demokratis, dan transformasional. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan berdampak negatif pada kinerja mereka. Seorang pemimpin idealnya mampu memberikan motivasi pada karyawan dan membentuk lingkungan kerja yang mendukung, sehingga membentuk rasa aman, kenyamanan dan dapat meningkatkan produktivitas dalam organisasi. Selanjutnya dari proses tersebut, maka timbulah keterikatan (*engagement*). Seorang karyawan yang memiliki *engage* terhadap pekerjaannya dan organisasi disebut sebagai keterikatan karyawan (*employee engagement*) (Megananda, 2023). Setiap proses dalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi melibatkan keterlibatan dari seluruh sumber daya manusia (Chrisshyaren, 2022). Menurut (Gheisari et al., 2014), keterlibatan karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kerja sama antar tim dalam partisipasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. *Employee engagement* adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil menurut Allen, dalam Sihombing (2018). Menurut Robbins dalam jurnal (Anggreana, 2015) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme pekerjaan yang ia lakukan. Karyawan yang terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Tingkat *employee engagement* yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang

positif, di mana karyawan merasa termotivasi, terhubung dengan tujuan organisasi, dan berkontribusi secara aktif.

Salah satu dampak kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menentukan tingkat di mana kinerja tinggi dan rendah akan terjadi. Adanya kepuasan kerja diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam memperoleh hasil yang baik (Wijayanti & Sijabat, 2022). (Afandi, 2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja mencakup tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, lingkungan kerja, pengakuan, kesempatan pengembangan, dan hubungan dengan rekan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkinerja tinggi. PT Sarana Baja Perkasa Medan berdiri sejak tahun 1994 yang bergerak dalam bidang penjualan dan penyewaan alat berat serta pelaksana jasa konstruksi. Sebagai perusahaan yang menjunjung tinggi profesionalisme dalam menyediakan layanan tersebut, maka penting untuk menjaga kualitas SDM nya agar memiliki kinerja yang baik. Namun pada kenyataannya masih ada pelanggan yang komplain terhadap pelayanan yang artinya bahwa menurunnya kinerja karyawan mereka. Setelah dilakukan wawancara awal ditemukan bahwa adanya masalah kepemimpinan yang kurang memberdayakan karyawan sehingga menimbulkan dampak negatif. Pemimpin cenderung mengambil keputusan secara sepihak dan tidak mengapresiasi kontribusi karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menekan dan tidak kondusif. Akibatnya, karyawan merasa tidak dihargai dan kurang terlibat dalam pekerjaan mereka (rendahnya employee engagement). Mereka menjadi kurang termotivasi dan kehilangan semangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selain itu, kurangnya komunikasi yang terbuka dan umpan balik yang konstruktif dari pemimpin dapat menyebabkan karyawan merasa frustrasi dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Ketika aspirasi dan kebutuhan karyawan diabaikan, tingkat kepuasan kerja mereka menurun secara signifikan. Karyawan yang tidak puas cenderung kurang produktif, lebih sering absen, dan mungkin lebih rentan untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan fenomena permasalahan kinerja karyawan yang belum optimal maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Baja Perkasa Medan..

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini adalah penelitian asosiatif, sedangkan berdasarkan data yang diolah maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. (Pakpahan & Manullang, 2014) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Sedangkan (Pakpahan & Manullang, 2014) juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sehingga penelitian ini berjenis penelitian asosiatif-kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Sarana Baja Perkasa Medan yang terletak di Jl. KL. Yos Sudarso No.129, Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sarana Baja Perkasa Medan yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti yaitu sampling jenuh, dimana

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variable terdistribusi secara normal atau tidak. Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan untuk lebih meyakinkan uji normalitas. Syarat normalitas data Apabila dalam pengujian menyatakan Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar 5% maka data yang didapatkan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 1.

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.72
	Std. Deviation	4.826
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.159
	Negative	-0.81
Test Statistic		1.232
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah data SPSS (Diolah Penulis, 2024)

Berdasarkan uji normalitas dengan uji kolmogorov-smirnov pada tabel 1. dapat diketahui nilai Asymp. Sig. Sebesar 0,096>0,05 artinya bahwa residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent/ atau variable bebas (Ghozali, 2018). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.806	3,873		5.396	.000	
	Gaya Kepemimpinan	.009	.005	.123	1.739	.087	.941
	Employee Engagement	.031	.006	.382	5.263	.000	.890
	Kepuasan Kerja	.014	.069	.014	-200	.842	.972

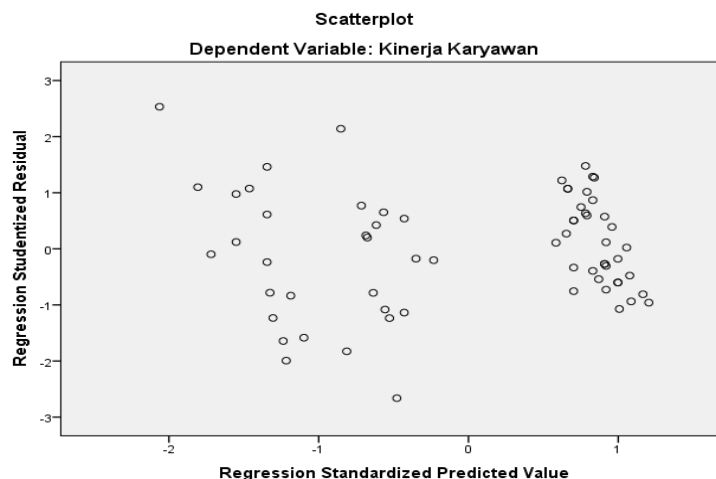
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS (Diolah Penulis, 2024)

Berdasarkan Tabel 2 di atas terlihat bahwa nilai tolerance mendekati dan nilai VIF di sekitar angka 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastitas ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Sumber: Olah data SPSS (Diolah Penulis, 2024)

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik yang tersedia menggambarkan bahwa titik-titik pada data tersebar ke berbagai arah, baik di atas maupun di bawah nilai nol. Distribusi titik tidak menunjukkan pola yang jelas, namun tidak memiliki pola yang jelas atau tersebar di seluruh grafik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh dari gaya kepemimpinan, employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil olah data pada uji analisis regresi linier berganda ada pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.
Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,274306	3.342		.962	.340
	Gaya Kepemimpinan	.322	.114	.368	2.834	.006
	Employee Engagement	.234	.114	.228	2.054	.045
	Kepuasan Kerja	.344	.133	.328	2.574	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS (Diolah Penulis, 2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.215 + 0.322X_1 + 0.234X_2 + 0.344X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat dilihat hasil bahwa nilai koefisien regresi kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 3.215 bernilai positif artinya jika gaya kepemimpinan, employee engagement dan kepuasan kerja bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan bernilai 3.215. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.322 bernilai positif artinya bahwa semakin baik gaya kepemimpinan makan akan semakin tinggi kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel employee engagement sebesar 0.234 bernilai positif artinya bahwa semakin baik employee engagement makan akan semakin tinggi kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0.344 bernilai positif artinya bahwa semakin baik kepuasan kerja makan akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Dengan syarat keputusan yaitu apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak, apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima. Berikut hasil pengujian uji t pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,274306	3.342		.962	.340

Gaya Kepemimpinan	.322	.114	.368	2.834	.006
Employee Engagement	.234	.114	.228	2.054	.045
Kepuasan Kerja	.344	.133	.328	2.574	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS (Diolah Penulis, 2024)

Berdasarkan tabel 4 nilai t-tabel dengan pengujian 5%, nilai $df=65-3-1$ didapat nilai t-tabel 1.99962 maka hasil pengujian hipotesis yaitu:

- Hasil untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t-hitung 2.834 lebih besar dari t-tabel 1.99962 dengan signifikansi $0.006 > 0.05$ maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hasil untuk variabel employee engagement diperoleh nilai t-hitung 2.034 lebih besar dari t-tabel 1.99962 dengan signifikansi $0.045 > 0.05$ maka dapat disimpulkan employee engagement secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hasil untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t-hitung 2.574 lebih besar dari t-tabel 1.99962 dengan signifikansi $0.013 > 0.05$ maka dapat disimpulkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (F)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	995.677	3	331.892	49.103	.000 ^b
Residual	378.506	65	6.759		
Total	1.374.183	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Employee Engagement, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Olah data SPSS (Diolah Penulis, 2024)

Berdasarkan tabel 5 maka diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 49.103 dengan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, employee engagement, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sarana Baja Perkasa Medan.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2016). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.453	2.600

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Employee Engagement, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS (Diolah Penulis, 2024)

Berdasarkan tabel 6. Dapat diketahui bahwa nilai adjusted r-square sebesar 0.453 atau 45,3%. Hal ini menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, employee engagement dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hipotesis pertama adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung 2.834 lebih besar dari t-tabel 1.99962 dengan signifikansi $0.006 > 0$, hal ini berarti gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Baja Perkasa Medan. Artinya, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, namun masih ada faktor-faktor lain yang juga berperan penting. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kemampuan untuk memotivasi, memberikan arahan yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan memberikan kinerja terbaik mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khoiri & Oktavia, 2019; Makalew et al., 2021; Suwarno & Bramantyo, 2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua adalah pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung 2.034 lebih besar dari t-tabel 1.99962 dengan signifikansi $0.045 > 0.05$ hal ini berarti employee engagement secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Baja Perkasa Medan. Hal ini berarti bahwa tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan dalam perusahaan memiliki dampak yang besar dan bermakna terhadap kualitas kinerja mereka secara individu. Ketika karyawan merasa terlibat dan terikat dengan pekerjaan, tujuan, dan nilai-nilai perusahaan, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Keterlibatan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, dan mendorong karyawan untuk memberikan upaya terbaik mereka. Ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, yang kemudian dapat

meningkatkan produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Sebaiknya perusahaan memperhatikan dan meningkatkan employee engagement melalui berbagai strategi, seperti komunikasi yang baik, pengembangan karir, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handoyo & Setiawan, 2017; Noviardy, 2020; Sari, 2021) yang menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung 2.574 lebih besar dari t-tabel 1.99962 dengan signifikansi $0.013 > 0.05$ hal ini berarti kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Baja Perkasa Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja dapat muncul dari berbagai faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang sesuai, hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk berkembang, serta pekerjaan yang menantang dan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azhari et al., 2021; Paparang et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang disebutkan, dapat disimpulkan bahwa: Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Baja Perkasa Medan. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Employee engagement (keterlibatan karyawan) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Baja Perkasa Medan. Artinya, semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Baja Perkasa Medan. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Secara simultan, gaya kepemimpinan, employee engagement, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Baja Perkasa Medan. Ketiga faktor ini secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Anggreana, V. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Employee Engagement pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak. *Jom FEKON*, 2(2), 1–13.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Forum Ekonomi*, 23(2), 187–193. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>.

- Gheisari, F., Sheikhy, A., & Derakhshan, R. (2014). Explaining the relationship between organizational climate, organizational commitment, job involvement and organizational citizenship behavior among employees of Khuzestan gas company. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, , 5(20).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Rejeki Dewata . *AGORA*, 5(1).
- Khoiri, Moh., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokarasi*, 19(1).
- Makalew, T. M. L., Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5).
- Megananda, E. (2023). ANALISIS EMPLOYEE ENGAGEMENT DIPENGARUHI OLEH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MALANG. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 25(2), 272–289. <https://doi.org/10.37303/a.v25i2.469>
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Noviardy, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting*, 19(3).
- Pahos, N., & Galanaki, E. (2018). Staffing practices and employee performance: the role of age. *Evidence-Based HRM*, 7(1), 93–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2018-0007>
- Pakpahan, M., & Manullang, M. (2014). *Metode Penelitian*. Ciptapustaka Media.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2).
- Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. CV Media Sains Indonesia.
- Rizky, C. M. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT Kalfaz Sadhara. *Remik*, 6(4), 802–808. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11831>
- Sari, M. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Rawat Jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)* , 10(3).

- Saryanto, & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang). *Journal of Management*, 1(4), 1–10.
- Suwarno, & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1).
- Wijayanti, I. Dela, & Sijabat, R. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi Kreatif* , 1(2), 57–64.