

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SIMANTEP MEDIA GROUP

Crist Doohan Ananda Mayki^{1*}, Fahmi Sahlan², Yayan Hendayana³
^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
khusnuldhian55@gmail.com^{1*}, fahmi.sahlan@dsn.ubharajaya.ac.id²,
yayan.hendayana@dsn.ubharajaya.ac.id³

*Corresponden Author

ARTICLE INFO

*Keywords: Employee
Engagement, Gaya
Kepemimpinan,
Profesionalisme dan Kinerja
Karyawan.*

Received : 15, July, 2024

Revised : 22, July, 2024

Accepted: 29, July, 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Employee Engagement, Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme karyawan terhadap kinerja dari karyawan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana objek yang digunakan merupakan karyawan dari Perusahaan Simantep Media Group. Adapun jumlah sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 Responden. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis (hypothesis testing) dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) – SmartPLS 4.0.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Employee Engagement tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan Profesionalisme berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Employee Engagement tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan yang kompetitif di era globalisasi seperti saat ini, sebuah perusahaan harus mampu memperhatikan dan menjaga aset-aset yang dimiliki agar mampu bertahan dalam persaingan di era globalisasi tersebut. Aset yang menjadi perhatian khusus sebuah perusahaan diantara lain adalah sumber daya manusia, sehingga treatment khusus perlu dilakukan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan tetap terjaga (Azizaturrahma, 2022).

Perlu diketahui untuk terus dapat bertahan dalam bidang bisnis, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki rasa antusias yang tinggi dan profesionalisme yang berkualitas dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sebab berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan dipengaruhi oleh karyawan diperusahaan itu sendiri. Sebagai aset utama dalam perusahaan, maka perusahaan harus bisa mengajak karyawan yang ada untuk lebih berperan aktif dalam membantu perusahaan mencapai tujuan. Karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kerja diperusahaan.

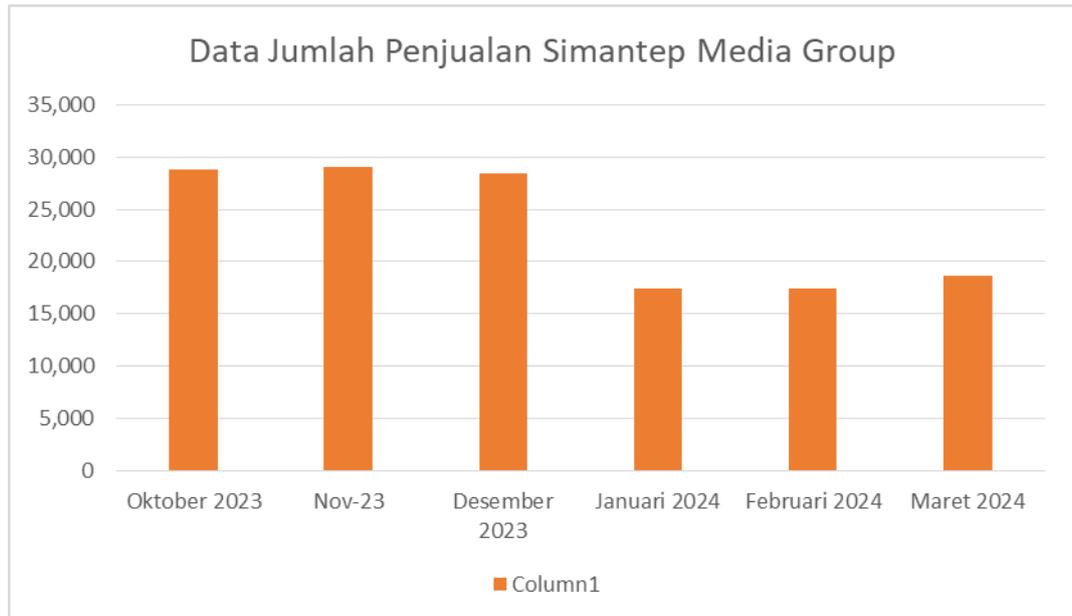
Hasil kerja yang dicapai seorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara menyeluruh dalam waktu tertentu merupakan pengertian dari kinerja karyawan (Silaen et al., 2021). Dalam suatu target yang telah ditetapkan, penting ditentukan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan sebab disaat yang bersamaan karyawan membutuhkan hal tersebut sebagai umpan balik karyawan dan juga penilaian karyawan itu sendiri terhadap dirinya.

Komponen penting dalam meningkatnya suatu perusahaan adalah keterikatan. Sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnisnya harus membentuk sebuah hubungan positif diantara sumber daya manusia yang dimiliki dengan perusahaan. Perusahaan perlu membangun hubungan yang positif terhadap karyawan sehingga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Beberapa faktor dari human capital seperti employee engagement, gaya kepemimpinan dan profesionalisme dapat membantu perusahaan berkembang pesat dan berjalan dengan baik.

Didalam sebuah bisnis atau perusahaan employee engagement merupakan suatu prioritas dikarenakan dengan adanya keterikatan karyawan terhadap perusahaan maka bisa memicu karyawan untuk berinovasi dan berkinerja dengan lebih baik. Employee engagement juga adalah rasa ketertarikan yang dimiliki oleh karyawan akan membuat mereka bekerja tidak hanya agar tanggung jawab dan pekerjaannya selesai begitu saja, tetapi terdapat kondisi psikologis dari karyawan untuk merasakan keterikatan pada perusahaan sehingga menimbulkan rasa ingin memberikan hasil kerja yang terbaik dalam pekerjaannya (Dwiyanto, 2021). Employee engagement atau keterikatan karyawan dapat terjadi ketika orang-orang ditempat kerja tertarik, bahkan secara positif bersemangat mengenai pekerjaan mereka dan siap bekerja lebih keras untuk menyelesaikan dengan kemampuan terbaik mereka (Lisa, 2020).

Hal lain yang memberikan kontribusi untuk peningkatan kinerja karyawan ialah konsep kepemimpinan. Leadership (kepemimpinan) merupakan cara dari seseorang pemimpin (leader) dalam mengatur, mengarahkan dan mendorong seluruh komponen didalam perusahaan atau organisasi agar mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan sehingga dihasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Permasalahan yang terjadi ialah sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan sering kali mengalami konflik baik antara sesama karyawan ataupun antara karyawan dengan pemimpin. Agar menghindari konflik tersebut, maka karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu diarahkan agar saling bekerja sama didalam suatu kesatuan yang utuh dan tidak secara terpisah. Maju atau tidaknya perusahaan sangat bergantung pada seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dijalankan dalam mengatur perusahaan. Dilain hal, pemimpin sebagai individu yang mempunyai kemampuan, kompetensi, distribusi kekuasaan, serta mengikutsertakan orang lain, akan memberikan peranan yang besar bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Pembagian dan pengelompokan tugas dalam bekerja melalui unit-unit kerja pada sebuah perusahaan didasarkan kepada spesialisasi yang harus ditunjang serta disupport oleh tenaga profesional yang berkemampuan memadai dan handal. Hal ini berkaitan dengan adanya perencanaan awal dan kemauan pihak yang berkompeten untuk menciptakan profesionalisme karyawan. Karakteristik dari sikap profesional, diantaranya adalah mempunyai knowledge dan skill yang dibutuhkan oleh profesinya dan problem solving dengan pendekatan secara ilmiah, yaitu objektif, sistematis, logis, dan metodis (menggunakan metode). Konsep profesional digunakan untuk mengukur bagaimana para profesional melihat profesi mereka yang tercermin dari sikap dan perilaku mereka. Korten dan Alfonso (Budiman, 2019), Profesionalisme adalah kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan karyawan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya karyawan yang profesional. Artinya kemampuan dan keahlian karyawan mencerminkan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan. (Dwi Fifi Dasriyanti et al., 2021).



Gambar Data Jumlah Penjualan Simantep Media Group

Pada perusahaan Simantep Media Group, Depok yang bergerak dibidang Fullfillment dan Dropshipping yang dimana perusahaan ini merupakan penyedia barang dan layanan jasa seperti penerimaan barang, penyimpanan barang, pengiriman barang serta penjualan barang. Barang yang dipesan pelanggan akan dikirim dari gudang kepada pelanggan sesuai dengan waktu dan prosedur yang berlaku. Perusahaan Simantep Media Group juga bergerak dalam penjualan hit and go seperti industri penjualan online. Perusahaan Simantep Media Group tersebut memiliki beberapa divisi, dimana divisi itu terbagi lagi menjadi beberapa departemen seperti departemen Finance Accounting amd tax yang mengawasi transaksi keuangan, proses accounting, dan pelaporan keuangan perusahaan, bagian departemen HRD dan General Affair yang mengelola sumber daya manusia dan mengelola urusan operasional terkait aset dan kebutuhan kantor perusahaan, departemen Marketing yang menciptakan strategi pemasaran, melakukan riset pasar, membantu pengembangan produk, mempromosikan produk dan layanan perusahaan, serta departemen Operasional yang mengelola segala kegiatan operasional yang berjalan di perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti bersama Fikar Rahmatillah selaku HRD perusahaan Simantep Media Group, peneliti menemukan fenomena-fenomena permasalahan dalam perusahaan ini seperti tidak adanya keterikatan karyawan dengan perusahaan secara baik, sehingga menimbulkan sikap karyawan yang hanya bekerja untuk menjalankan kewajibannya saja tanpa menghiraukan keterkaitan yang dibangun perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Dan karena tidak adanya keterkaitan yang baik antar karyawan dan perusahaan sehingga terdapat perpecahan antara sesama rekan kerja yang mempengaruhi proses kerja untuk mencapai target perusahaan berdasarkan ketepatan waktu. Fenomena tersebut mengindikasikan terdapat permasalahan employee engagement di perusahaan Simantep Media Group.

Tidak hanya employee engagement yang harus dimiliki karyawan dengan perusahaan secara baik, gaya kepemimpinan perusahaan merupakan hal yang penting untuk membangun sebuah perusahaan secara baik ditengah industri kompetitif yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Perusahaan Simantep Media Group terdapat fenomena permasalahan yang terjadi di perusahaan yaitu mengenai gaya kepemimpinan dalam upaya penyesuaian dan perbaikan perusahaan,

pemimpin tidak dapat menyampaikan tugas yang diberikan kepada karyawan secara baik. Pemimpin dalam menjalankan tugasnya tidak memberikan tugas atau arahan secara konsisten, sehingga hal ini mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya guna mencapai kinerja yang baik.

Selain itu profesionalisme menjadi salah satu perhatian bagi perusahaan dalam menilai kinerja karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki kemampuan ataupun latar belakang yang tidak memenuhi standar, maka akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap tujuan yang perusahaan yang tidak tercapai. Fenomena yang terjadi di perusahaan Simantep Media Group adalah kesulitan perusahaan dalam mengelola karyawan di bagian operasional warehouse untuk menegembangkan pengetahuan teknologi karena kemampuan dan latar belakang karyawan yang tidak mumpuni. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja operasional warehouse yang sulit untuk berkembang, sehingga tidak tercapainya perkembangan perusahaan secara maksimal.

TINJAUAN TEORITIS

Employee Engagement

Employee engagement adalah suatu keadaan disaat manusia memiliki rasa bahwa dirinya menemukan arti diri secara utuh, mempunyai motivasi bekerja, mampu menerima dukungan dari orang sekitar secara positif, serta mampu bekerja secara efisien dan efektif di lingkungan kerja atau perusahaan (Azizaturrahma, 2022).

Gaya Kepemimpinan

Pemimpin adalah kata dasar dari kepemimpinan. Pemimpin memiliki makna dimana seseorang dapat mempengaruhi individu lainnya dalam menjalankan sebuah kelompok dalam rangka agar tujuan yang telah ditetapkan bersama dapat diraih (Febrianto, 2021). Kepimpinan adalah suatu cara seseorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu bekerja sama dengan bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisai atau perusahaan (Kumalasari, 2022).

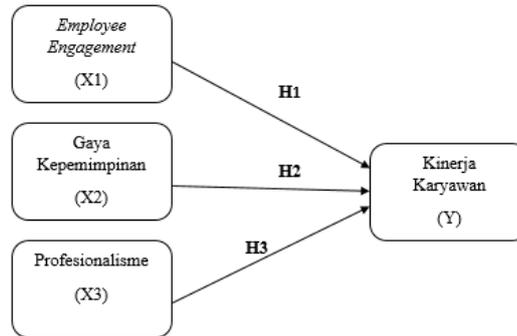
Profesionalisme

Profesionalisme merupakan suatu konsep yang mengandung arti dari kemampuan, peningkatan keahlian, peningkatan disiplin, peningkatan etos kerja, daya saing dan intelegen, sehingga dengan itu tugas-tugas sebuah profesi dapat dilaksanakan dengan optimal, efektif dan produktif (Taopik & Ayunani, 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseornag dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.(Kumalasari, 2022).

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat berkontribusi secara efektif terhadap kinerja karyawan. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) sebagai sejauh mana karyawan melakukan upaya dalam pekerjaan mereka melebihi batas minimum untuk menyelesaikan pekerjaan dalam bentuk waktu, kemampuan otak atau energi yang ekstra (Lisa, 2020). Tentu ini tentang apa yang orang lakukan dan bagaimana mereka berperilaku dalam peran mereka, dan apa yang membuat mereka bertindak dalam pencapaian tujuan organisasi dan pencapaian untuk diri mereka sendiri. Hal ini jelas bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional.

H1 : Employee Engagement memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Konsep profesionalisme

yang dikembangkan oleh Hall (1968) banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme profesi auditor internal, yang tercermin dari sikap dan perilaku, bahwa profesionalisme yang tinggi akan meningkatkan kinerja auditor internal (Lisa, 2020). Profesionalisme yang tinggi tentunya memberi hasil yang dapat diandalkan oleh pihak yang membutuhkan jasa profesional. Karakteristik pekerja profesional adalah sebagai berikut (Lisa, 2020): berwawasan tinggi dan visioner, kompeten, jujur dalam kompetisi, dan memegang teguh etika profesional dan harga diri yang tinggi. Profesionalisme yang meningkat akan meningkatkan kinerja seseorang, diantaranya dengan mengikuti perkembangan di bidangnya masing-masing, mempraktikkan pengetahuannya dan mengembangkan pemikiran baru (Lisa, 2020). Profesionalisme juga merupakan suatu unsur motivasi yang memberikan kontribusi pada seseorang untuk memiliki tugas kinerja yang tinggi (Lisa, 2020).

H2 : Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan. Mengerti dan mengetahui hal-hal yang dapat membangkitkan motivasi dalam diri seseorang merupakan kunci untuk mengatur orang lain. Tugas pemimpin adalah mengidentifikasi dan memotivasi dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Keadaan ini merupakan

suatu tantangan bagi seorang pemimpin untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. (Batubara, 2020).

H3 : Profesionalisme memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Desain penelitian dirancang untuk mengidentifikasi konteks masalah, tujuan dan manfaat penelitian, gagasan yang mendasari, analisis pengumpulan data, penggunaan dan asumsi tentang masalah yang ada. Dari sudut pandang bidang penelitian, jenis penelitian ini termasuk dalam bidang sumber daya manusia dan tujuannya adalah untuk menggunakan hasil penelitian untuk kepentingan individu dan kelompok, serta untuk tujuan perusahaan. Penelitian ini juga merupakan penelitian terapan, yaitu menguji teori-teori ilmiah, menguji hubungan antara hasil empiris dengan hasil analisis, dan bersifat eksploratif.. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif cross-sectional. Yaitu penelitian yang melihat kausalitas atau kolerasi sekaligus dalam jangka waktu tertentu dan menganalisisnya dengan menggunakan prosedur statistik (Ningrum, 2022). Data kuantitatif digunakan untuk menentukan jumlah atau ukuran dari sebuah objek yang akan diteliti. Data kuantitatif untuk penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner, yang selanjutnya akan diolah. (Eka Putra, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan Simantep Media Group yang berjumlah 118 karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Simantep Media Group. Teknik pengumpulan sampel adalah *simple random sampling* tanpa adanya penggantian dari jumlah populasi yang terbatas dan menggunakan rumus slovin. Alasan peneliti menggunakan rumus slovin dalam penelitian ini dikarenakan dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan, serta dalam perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel karena dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana sebagai berikut : (Syariah & Ilmu, 2023).

HASIL

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Alat ukur dapat dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Untuk data penelitian dan kuesioner metode yang biasanya digunakan adalah *Cronbach's Alpha* (Ningrum, 2022). Perhitungan menggunakan *Chronbach's Alpha* diterima apabila nilainya $> 0,7$.

Variabel	Hasil	Standar	
		<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
<i>Employee Engagement</i>	0.863	$>0,7$	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.943	$>0,7$	Reliabel
Profesionalisme	0.929	$>0,7$	Reliabel

Variabel	Hasil	Standar	
		Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0.894	>0,7	Reliabel

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha dari masing-masing variabel telah memenuhi syarat yakni $> 0,7$, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement*, Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, dan Kinerja Karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah memenuhi syarat.

Uji Reliability

Pada tahap ini membuktikan konsistensi dan ketepatan instrumen suatu variabel. Indikator dinyatakan telah memenuhi syarat *composite reliability* jika memiliki nilai $> 0,7$ (Ningrum, 2022). Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing – masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Variabel	Hasil	Standar	
		Composite Reliability	Kesimpulan
<i>Employee Engagement</i>	0.893	>0,7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.950	>0,7	Reliabel
Profesionalisme	0.941	>0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.915	>0,7	Reliabel

Berdasarkan data diatas diketahui nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel telah memenuhi syarat yakni $> 0,7$, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement*, Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, dan Kinerja Karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah memenuhi syarat.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 menunjukkan ada indikasi gejala multikolinieritas, dari tabel 4.14 bisa dilihat bahwa nilai VIF dibawah 10 dengan demikian tidak ada indikasi multikolinieritas. Hal ini memberikan penjelasan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara variabel Kinerja karyawan dengan variabel *Employee Engagement*, Gaya Kepemimpinan, dan Profesionalitas.

	VIF
EE1	1.894
EE2	1.665
EE3	1.738
EE4	1.848
EE5	1.774

	VIF
EE6	1.616
EE7	2.138
EE8	2.329
GK1	3.542
GK2	2.566
GK3	4.387
GK4	4.136
GK5	5.375
GK6	2.133
GK7	2.889
GK8	1.829
GK9	3.000
GK10	2.385
GK11	3.309
GK12	4.250
P1	4.567
P2	4.154
P3	3.800
P4	3.151
P5	7.092
P6	1.737
P7	3.032
P8	4.308
P9	3.582
P10	1.830
KK1	1.904
KK2	1.925
KK3	2.689
KK4	2.023
KK5	2.478
KK6	2.619
KK7	1.533
KK8	3.046
KK9	2.287

Pada tabel dapat diketahui nilai tolerance yang diperoleh dari masing-masing variabel Beban Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,480 dan nilai VIF sebesar 2,085, Kepuasan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,480 dan nilai VIF sebesar 2,085. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi berganda.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi variabel independent. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (R²). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Variabel	R-square
KK	0,814

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui nilai *R-square* variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,814 (81,4%) nilai tersebut masuk kedalam standar baik dengan demikian dapat diartikan bahwa kemampuan *R-square* memiliki pengaruh yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi dengan baik antara variabel *employee engagement*, gaya kepemimpinan, dan profesionalisme

Uji F-Square

F-square merupakan ukuran dipakai untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (variabel independen) terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel dependen). Nilai *f-square* yaitu 0,02 dinyatakan kecil, 0,15 dinyatakan moderat atau sedang, dan 0,35 dinyatakan besar (Ghozali & Hengky, 2018). Berikut adalah nilai *f-square* dari masing – masing variabel :

Variabel	Kinerja Karyawan
Employer Erngagermernt -> Kinerrja Karyawan	0.001
Gaya Kerpermimpinan -> Kinerrja Karyawan	0.074
Profersionalismer -> Kinerrja Karyawan	0.348

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai *f-square* pada variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yaitu 0,001 yang diartikan bahwa *employee engagement* memiliki dampak yang sangat kecil terhadap kinerja karyawan; nilai *f-square* pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu 0,074 yang diartikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang kecil terhadap kinerja karyawan; dan nilai *f-square* pada variabel profesionalisme terhadap kinerja karyawan yaitu 0,348 yang diartikan bawah profesionalisme terhadap kinerja karyawan memiliki dampak yang moderat terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan melalui metode *bootstrapping* pada Smart PLS 4.1. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilihat dengan menggunakan nilai *P – Values*. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,660 ($t_{tabel} \alpha=0,05, df = n-k (54-4 = 50)$) maka hipotesis diterima, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1,675 ($t_{tabel} \alpha=0,05, df = n-k (54-4 = 50)$) maka hipotesis ditolak Berikut adalah uji hipotesis dalam penelitian ini :

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Employee Engagement -> Kinerja Karyawan	0.034	0.011	0.149	0.229	0.409

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.329	0.347	0.198	1.663	0.048
Profesionalisme -> Kinerja Karyawan	0.567	0.576	0.162	3.488	0.000

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai *p value* variabel *employee engagement* 0,409 ($0,409 > 0,05$) artinya bahwa *employee engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada nilai t hitung sebesar 0,229 Artinya bahwa $t \text{ hitung } 0,229 < t \text{ tabel } 1,660$ ($t\text{-tabel } \alpha=0,05, df = n-k (54-4 = 50)$). Maka H_a ditolak dan H_o diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Employee Engagement*, tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H_1) menyatakan *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *P Value* 0,048 ($0,045 < 0,05$) artinya bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada nilai t hitung sebesar 1,663 Artinya bahwa $t \text{ hitung } 1,663 > t \text{ tabel } 1,660$ ($t\text{-tabel } \alpha=0,05, df = n-k (54-4 = 50)$). Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Pada nilai *original sample* yaitu sebesar 0,329 menunjukkan pengaruh yang positif. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel profesionalisme memiliki nilai *P Value* 0,000 ($0,000 < 0,05$) artinya bahwa profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada nilai t hitung sebesar 3,488 Artinya bahwa $t \text{ hitung } 3,488 > t \text{ tabel } 1,660$ ($t\text{-tabel } \alpha=0,05, df = n-k (54-4 = 50)$). Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Pada nilai *original sample* yaitu sebesar 0,329 menunjukkan pengaruh yang positif. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi profesionalisme yang diberikan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel *employee engagement* memiliki *P Value* sebesar 0,409. Sementara variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila memiliki *P Value* lebih kecil dari 0,05 Oleh karena itu, dapat dibuktikan bahwa variabel *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_{o1}). Artinya dapat dikatakan bahwa ketika *employee engagement* atau rasa keterlibatan karyawan yang tinggi tidak selalu diikuti dengan meningkatkannya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan (Haedar et al., 2021) Bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian terdahulu.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki *P Value* sebesar 0.048. Variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila memiliki *P Value* lebih kecil dari 0,05 dan memiliki *original sample*

sebesar 0,329. Oleh karena itu, dapat dibuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ha2). Artinya dapat dikatakan bahwa semakin baik dan ideal gaya kepemimpinan dalam mengarahkan dan mempengaruhi karyawannya maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini relevan dengan (Haedar et al., 2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel profesionalisme memiliki *P Value* sebesar 0,000. Variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila memiliki *P Value* lebih kecil dari 0,05 dan memiliki *original sample* sebesar 0.567. Oleh karena itu, dapat dibuktikan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ha3). Artinya dapat dikatakan bahwa semakin baik profesionalisme yang dimiliki karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat. Adanya kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka secara efektif berasal dari kemampuan profesional mereka, dan hal ini tidak diragukan lagi akan menjadi perhatian di masa depan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini relevan dengan (Musliadi & Elfindri, 2020) bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

KESIMPULAN

- 1) *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Simantep Media Group. Artinya tinggi rendahnya loyalitas karyawan yang terjadi pada perusahaan Simantep Media Group tidak akan mempengaruhi hasil dari Kinerja Karyawan di perusahaan.
- 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Simantep Media Group. Artinya Semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Gaya kepemimpinan sangat menentukan kinerja karyawan, dimana pola dan tindakan pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. (Bahri, 2019)
- 3) Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Simantep Media Group. Artinya semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, pengaruh profesionalisme karyawan terhadap peningkatan kinerja perusahaan sangatlah penting untuk lebih meningkatnya lagi kinerja karyawan terhadap profesi di bidangnya masing-masing didalam melaksanakan tugasnya. (Yusuf, 2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Adeniji, A., Osibanjo, A., Salau, O., Atolagbe, T., Ojebola, O., Osoko, A., Akindede, R., & Edewor, O. (2020). Leadership dimensions, employee engagement and job performance of selected consumer-packaged goods firms. *Cogent Arts and Humanities*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311983.2020.1801115>
- Amanda Savitri, C., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 110–124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Amin, M. (2022). Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3), 901–909. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36755>
- Arifin, Z. D. (2023). *Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perkebunan provinsi jambi skripsi.*
- Azizaturrahma. (2022). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN AUTHENTIC LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *הארץ*, 8.5.2017, 2003–2005.
- Bahri, M. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PULP MAKING 8 & 9 PT. INDAH KIAT TBK. *Journal of Wind Engineering and Industrial Aerodynamics*, 26(1), 1–4. <https://doi.org/10.1007/s11273-020-09706-3>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jweia.2017.09.008>
<https://doi.org/10.1016/j.energy.2020.117919>
<https://doi.org/10.1016/j.coldregions.2020.103116>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jweia.2010.12.004>
- Baquero, A. (2023). Authentic Leadership, Employee Work Engagement, Trust in the Leader, and Workplace Well-Being: A Moderated Mediation Model. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 1403–1424. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S407672>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Djalil, A., Devi, W. S. G. R., & Damaianti, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Daya Anugrah Mandiri). *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 3(1), 50–57. <https://doi.org/10.37577/ekonam.v3i1.323>
- Dwi Fifi Dasriyanti, Zaili Rusli, & Harapan Tua Ricky F S. (2021). Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Dumai. *Jurnal Niara*, 14(3), 244–251. <https://doi.org/10.31849/niara.v14i3.8019>
- Dwiyanto, Y. L. (2021). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kreativitas Sebagai Pemediasi Pada Agensi Kreatif Kota* <http://e-journal.uajy.ac.id/24377/>
<http://e-journal.uajy.ac.id/24377/4/1603228981.pdf>
- Eka Putra, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Ernawati, sinambela E.A, Mardikaningsih R, D. D. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif.

- Jesya (Jurnal ...*, 3(2), 520–528.
- Febrianto, S. E. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim, Dan Efektivitas Tim (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *JMPIS, Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 598–609. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Haedar, C. S. Z., Sendow, G. M., & Kawet, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 7–15.
- hali, muhammad agus. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 7 no 1(2015), 228–234.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Jopanda, H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia - Vol 6 No 1–Agustus 2021* PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING, 6(1), 32.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen ...*, 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- Kumalasari, I. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pt . Perkebunan Nusantara. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Lisa, S. (2020). PENGARUH PROFESIOANALISME, EMPLOYEE ENGAGEMENT (KETERIKATAN KARYAWAN), DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM DKI JAKARTA. *Journal of the European Academy of Dermatology and Venereology*, 34(8), 709.e1-709.e9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaad.2013.01.032>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Maulidi, F., Marwiyah, S., & Mubaroq, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. *Jurnal Sosial Politik Integratif*, 2(4), 226–241.
- Muthmainnah.H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Skripsi*, 7(3), 6.
- Ningrum, F. (2022). PENGARUH JOB INSECURITY, BEBAN KERJA, TURNOVER INTENTION KARYAWAN TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DI PT TAYOH SARANA SUKSES. *Journal of Economic Perspectives*, 2(1), 1–4. <http://www.ifpri.org/themes/gssp/gssp.htm%0Ahttp://files/171/Cardon - 2008 - Coaching d'équipe.pdf%0Ahttp://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian>

- palm-oil-industry/%0Ahttps://doi.org/10.1080/23322039.2017
- Ningsih, I. A. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Departemen Engineering PT. Dasa Windu Agung, kota Bekasi)*. 9–60.
- Oktaviani, D. A., Dudija, N., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Smk Nurul Islam Brebes. *EProceedings of Management*, 7(3), 5465–5473. <https://libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/13771>
- Rahmadalena, T., & Asmanita. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68–76. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/view/1094>
- Rohmah, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang*. 2(July), 526–531.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Saputra, H. R. M. I. (2019). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. *Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 376–380.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyurroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Syafaat, W. M. R. (2021). *Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Keandalan Dalam Kualitas Pelayanan Publik Di Kpp Pratama Baubau*. [http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/17543/2/E21116313_skripsi_bab 1-2.pdf](http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/17543/2/E21116313_skripsi_bab%201-2.pdf)
- Syariah, K. B., & Ilmu, G. (n.d.). *ukuran sample, rumus slovin, presisi statistik, sampling with replacement, sampling without replacement*. september 2016, 1–6.
- Tanjung, A. J., Imran, M. A., Dalimunthe, W. S., Lubis, S. H., & Syahputra, U. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), 179–187. <https://doi.org/10.30743/akuntansi.v7i2.3375>
- Tanjung, R. S. S., Munajat, M. D. E., & Novianti, E. (2022). Pengaruh Faktor Pendorong dan Penarik Terhadap Keputusan Berkunjung ke Devoyage Bogor. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(7), 7059–7072.
- Taopik, A. R., & Ayunani, F. Z. (2023). Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawa Elang Tangguh Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 65–78.
- Yusuf, M. (2022). PENGARUH PROFESIONALISME AMIL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA BAITUL MAL KOTA BANDA ACEH. *הארץ*, 8.5.2017, 2003–2005.