



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 18251-18262

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif, Keterlibatan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Gatot Subroto Medan

Audrey Diva Rajagukguk, Rasmulia Sembiring, Rintan Saragih
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia, Medan
audreydivargg@gmail.com, rasmuliasembiring11@gmail.com, saragihrintan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan inspiratif, keterlibatan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Toyota Auto 2000 Gatot Subroto Medan. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan seluruh populasi sebanyak 70 karyawan sebagai sampel melalui teknik sampel jenuh. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda serta pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inspiratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 4,407 lebih besar daripada t tabel 1,996 dan signifikansi 0,000. Keterlibatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, ditunjukkan oleh nilai t hitung 11,052 yang melampaui t tabel 1,996 dengan signifikansi 0,000. Kompetensi turut memberikan pengaruh positif dan signifikan, dengan nilai t hitung 6,541 lebih besar daripada t tabel 1,996 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F hitung 62,249 yang lebih besar daripada F tabel 2,74 serta signifikansi 0,000. Nilai adjusted R-square sebesar 0,727 menunjukkan bahwa kepemimpinan inspiratif, keterlibatan kerja, dan kompetensi mampu menjelaskan 72,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan 27,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kualitas kepemimpinan, peningkatan partisipasi karyawan, dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan untuk mendukung pencapaian kinerja organisasi yang optimal.

Kata kunci: Kepemimpinan Inspiratif, Keterlibatan Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan daya saing suatu organisasi. Kinerja ini umumnya diukur berdasarkan tiga indikator utama, yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kualitas kerja mencerminkan tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga menjadi cerminan efektivitas individu dalam menjalankan tugas. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu sebagai indikator produktivitas, sedangkan ketepatan waktu menggambarkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Ketiga indikator tersebut saling berkaitan dan memberikan gambaran yang menyeluruh terhadap kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan inspiratif merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi yang jelas, memberikan motivasi, serta menunjukkan keteladanan dalam bekerja. Visi yang jelas membantu karyawan memahami arah dan tujuan organisasi sehingga mampu bekerja secara terarah. Motivasi yang diberikan pemimpin menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Keteladanan yang ditunjukkan melalui sikap disiplin, komitmen, dan tanggung jawab turut membentuk perilaku kerja karyawan yang lebih profesional, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu kerja.

Keterlibatan kerja juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keterlibatan kerja tercermin melalui partisipasi aktif, keikutsertaan dalam kegiatan organisasi, serta kerja sama antar karyawan. Partisipasi kerja mendorong karyawan merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja. Keikutsertaan menumbuhkan rasa memiliki terhadap

Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif, Keterlibatan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Gatot Subroto Medan

organisasi yang memperkuat komitmen kerja. Kerja sama yang baik menciptakan sinergi antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Kompetensi karyawan juga menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengetahuan yang memadai menjadi dasar dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan standar organisasi. Pemahaman yang baik terhadap proses kerja memungkinkan karyawan bekerja secara lebih efisien, yang berdampak pada peningkatan kuantitas output. Kemampuan dalam mengaplikasikan pengetahuan dan pemahaman tersebut berperan penting dalam memastikan pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu dan akurat. Kompetensi yang kuat mendorong karyawan untuk mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan mencapai kinerja yang optimal.

Fenomena yang terjadi di Toyota Auto 2000 Gatot Subroto Medan menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan realita kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan, terdapat permasalahan pada rendahnya kualitas pekerjaan yang diakibatkan oleh kurangnya pemahaman terhadap standar operasional prosedur (SOP), sehingga memicu kesalahan dalam penanganan transaksi penjualan maupun perawatan kendaraan. Selain itu, aspek ketepatan waktu juga terkendala oleh inkonsistensi kehadiran karyawan, seperti keterlambatan dan absensi tanpa alasan jelas, yang mengganggu kelancaran operasional tim. Rendahnya inisiatif dan efektivitas komunikasi antar karyawan turut memperburuk produktivitas, mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di perusahaan ini belum optimal.

Salah satu faktor yang diduga kuat memengaruhi kinerja tersebut adalah kepemimpinan. Secara teoritis, kepemimpinan inspirasional seharusnya mampu memotivasi karyawan melalui visi yang jelas dan keteladanan untuk meningkatkan kualitas dan ketepatan waktu kerja. Namun, di Toyota Auto 2000 Gatot Subroto Medan, ditemukan bahwa pemimpin belum mampu menginspirasi tim secara maksimal. Fokus pemimpin cenderung berat pada aspek teknis dan operasional semata, tanpa memberikan visi yang membangkitkan antusiasme. Kurangnya keterlibatan pemimpin dalam aktivitas harian dan minimnya keteladanan dalam etika kerja membuat karyawan merasa kurang terhubung dengan tujuan perusahaan, yang pada akhirnya menurunkan motivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik.

Selain kepemimpinan, keterlibatan kerja (job involvement) juga menjadi sorotan. Keterlibatan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan partisipasi aktif, keikutsertaan, dan kerja sama, seharusnya dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih efisien dan inovatif. Namun, permasalahan di lapangan menunjukkan rendahnya partisipasi aktif karyawan dalam pencapaian target. Banyak karyawan yang cenderung pasif, hanya menjalankan tugas rutin tanpa inisiatif lebih, serta kurang proaktif dalam mencari peluang pasar baru. Minimnya keterlibatan emosional dan perasaan memiliki terhadap perusahaan menyebabkan karyawan tidak berkomitmen penuh terhadap nilai-nilai pelayanan prima, yang berdampak pada stagnasi kuantitas dan kualitas hasil kerja.

Faktor krusial lainnya yang tidak dapat diabaikan adalah kompetensi karyawan. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan adalah fondasi untuk menghasilkan pekerjaan yang akurat dan cepat. Sayangnya, terdapat kesenjangan kompetensi di Toyota Auto 2000 Gatot Subroto Medan, terutama terkait keterampilan teknis dan pengetahuan produk. Beberapa teknisi belum menguasai teknologi kendaraan terbaru yang menghambat kecepatan servis, sementara tim penjualan terkadang kesulitan menjelaskan fitur produk secara komprehensif. Kondisi ini diperparah oleh kurangnya program pelatihan berkelanjutan, sehingga menghambat kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan standar kualitas yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, terlihat jelas bahwa terdapat urgensi untuk meneliti lebih dalam mengenai bagaimana faktor kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan kompetensi berkontribusi terhadap penurunan maupun peningkatan kinerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif, Keterlibatan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Gatot Subroto Medan”.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan tujuan menguji pengaruh kepemimpinan inspiratif, keterlibatan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017:8) “data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Data penelitian terdiri

atas data primer yang diperoleh melalui survei, wawancara, dan observasi, serta data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan dari buku, jurnal, dan sumber ilmiah pendukung. Penelitian dilaksanakan di Toyota Auto 2000 Gatot Subroto Medan pada bulan Desember 2024 hingga April 2025. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 70 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

2.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pengumpulan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden di lokasi penelitian melalui penyebaran kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, yaitu kepemimpinan inspiratif, keterlibatan kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dan pendapat ahli yang relevan dengan topik penelitian, serta studi dokumentasi berupa catatan dan dokumen yang tersedia di lokasi penelitian maupun sumber lain yang berkaitan dengan objek penelitian.

2.2 Metode Penentuan Skor

Metode penentuan skor dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel penelitian. Skala yang digunakan terdiri atas lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Skala ini memungkinkan peneliti untuk mengkuantifikasi jawaban responden sehingga dapat dianalisis secara statistik.

2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan inspiratif (X_1), keterlibatan kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi yang digunakan dirumuskan dalam persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ yang bertujuan untuk menguji hubungan dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Y adalah Kinerja karyawan, a adalah konstanta, $b_1b_2b_3$ adalah koefisien regresi, X_1 adalah kepemimpinan inspiratif

2.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan inspiratif, keterlibatan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian secara parsial dilakukan menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan ditentukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel berdasarkan derajat kebebasan.

T tabel dihitung dengan rumus $t \text{ tabel } \left(\frac{\alpha}{2} ; n - k - 1 \right)$.

N adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel bebas, α adalah 5%, di mana hipotesis nol menyatakan tidak terdapat pengaruh, sedangkan hipotesis alternatif menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan.

Pengujian secara simultan dilakukan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Model regresi dinyatakan layak apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel pada taraf signifikansi 5%.

F tabel dihitung dengan rumus

$$F_{\text{tabel}} = df_1; df_2,$$

Dimana $df_1 = k - 1$

$df_2 = n - k - 1$

Yang mana df adalah degree of freedom (derajat kebebasan), n adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independent

Kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan dianalisis menggunakan koefisien determinasi (adjusted R^2) yang menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen dalam model. Nilai adjusted R^2 berada pada rentang 0 hingga 1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan kemampuan model yang semakin kuat.

Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan rumus $KD = R^2 \times 100\%$.

KD adalah koefisien determinasi dan R^2 adalah koefisien korelasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik ini penting untuk memahami latar belakang responden dan menganalisis data dengan lebih akurat. Beberapa karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Populasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	39	56%
Perempuan	31	44%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui responden laki-laki lebih sebanyak 39 orang (56%) sedangkan perempuan sebanyak 31 orang (44%). ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki.

Tabel 2. Jumlah Populasi Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	29	41%
30-40 Tahun	23	33%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 29 orang (41%), 30-40 tahun sebanyak 23 orang (33%), dan yang lebih dari 40 tahun sebanyak 18 orang (26%). Dengan demikian mayoritas responden berusia 30-40 tahun.

Tabel 3. Jumlah Populasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	34	49%
D 3	5	7%
S1	31	44%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel 3 diatas, responden dengan Pendidikan terakhir SMA sebanyak 34 orang (49%), D 3 sebanyak 5 orang (7%), dan S1 sebanyak 31 orang (44%), dengan demikian mayoritas responden lulusan S1.

Tabel 4. Jumlah Populasi Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 2 tahun	10	14%
2 sampai 5 tahun	45	64%
Lebih dari 5 tahun	15	21%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel 4 diatas, responden yang sudah bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 10 orang (14%), 2 sampai 5 tahun sebanyak 45 orang (64%), dan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 15 orang (21%). Dengan demikian responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang sudah bekerja selama 2 sampai 5 tahun.

3.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan $df = n-2$ pada tingkat signifikansi 5% dimana (n) adalah jumlah sampel sebanyak 20 maka akan didapatkan nilai batas minimal korelasi adalah sebesar 0.443.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
y.1	0.691	0.443	Valid
y.2	0.785	0.443	Valid
y.3	0.735	0.443	Valid
y.4	0.751	0.443	Valid
y.5	0.766	0.443	Valid
y.6	0.739	0.443	Valid
y.7	0.727	0.443	Valid
y.8	0.837	0.443	Valid
y.9	0.665	0.443	Valid
y.10	0.738	0.443	Valid
Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.692	0.443	Valid
X1.2	0.8	0.443	Valid
X1.3	0.819	0.443	Valid
X1.4	0.843	0.443	Valid
X1.5	0.579	0.443	Valid
X1.6	0.701	0.443	Valid
X1.7	0.766	0.443	Valid
X1.8	0.724	0.443	Valid
X1.9	0.819	0.443	Valid
X1.10	0.843	0.443	Valid
X1.11	0.865	0.443	Valid
X1.12	0.871	0.443	Valid
X1.13	0.724	0.443	Valid
X1.14	0.8	0.443	Valid
X1.15	0.819	0.443	Valid
X1.16	0.843	0.443	Valid
Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
x2.1	0.722	0.443	Valid
x2.2	0.794	0.443	Valid
x2.3	0.579	0.443	Valid
x2.4	0.726	0.443	Valid
x2.5	0.706	0.443	Valid
x2.6	0.673	0.443	Valid
Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
x3.1	0.78	0.443	Valid
x3.2	0.934	0.443	Valid
x3.3	0.695	0.443	Valid
x3.4	0.881	0.443	Valid
x3.5	0.69	0.443	Valid
x3.6	0.703	0.443	Valid
x3.7	0.78	0.443	Valid
x3.8	0.934	0.443	Valid
x3.9	0.881	0.443	Valid
x3.10	0.69	0.443	Valid
x3.11	0.934	0.443	Valid
x3.12	0.695	0.443	Valid

Dari tabel 5 diatas diperoleh seluruh nilai r hitung pernyataan $>$ r tabel 0.443 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Riabilitas

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.935	10	Reliabel
Kepemimpinan Inspiratif (X1)	0.965	16	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X2)	0.883	6	Reliabel
Kompetensi (X3)	0.959	12	Reliabel

Dari tabel 6 diatas, nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel > 0,60 maka dapat disimpulkan seluruh item pernyataan variabel reliabel.

3.3 Distribusi Jawaban Responden

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	0	4	27	27	12
2	Saya selalu memastikan pekerjaan saya bebas dari kesalahan atau kekurangan.	0	7	25	27	11
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan dalam waktu yang telah ditentukan.	0	7	30	22	11
4	Saya selalu dapat menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan oleh atasan.	0	6	23	26	15
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan.	0	1	32	18	19
6	Saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prioritas.	0	1	34	28	7
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling efisien dan efektif.	0	1	30	28	11
8	Saya mampu meminimalkan pemborosan waktu dan sumber daya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	3	31	27	9
9	Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa perlu banyak arahan atau pengawasan.	0	7	25	27	11
10	Saya mampu membuat keputusan dan menyelesaikan masalah tanpa bantuan atasan atau rekan kerja.	0	3	26	18	23

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kinerja karyawan, secara umum mayoritas responden berada pada kategori Cukup Setuju (KS) dan Setuju (S) terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup yakin dengan kinerja mereka, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

Tabel 8. Distribusi Jawaban Responden Kepemimpinan Inspiratif (X₁)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pemimpin di perusahaan memiliki visi yang jelas untuk masa depan organisasi.	1	3	28	22	16
2	Pemimpin dapat menjelaskan visi perusahaan dengan cara yang mudah dipahami oleh seluruh karyawan.	0	5	19	30	16
3	Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan semangat.	0	6	19	21	24
4	Pemimpin menunjukkan semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, yang menginspirasi karyawan.	0	4	17	27	22
5	Pemimpin selalu menjadi contoh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.	0	6	17	26	21
6	Pemimpin menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai dan budaya organisasi yang ingin diterapkan.	0	5	20	24	21
7	Pemimpin menunjukkan empati terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan.	0	10	24	20	16
8	Pemimpin peduli terhadap kesejahteraan karyawan baik di dalam maupun di luar pekerjaan.	1	2	23	30	14
9	Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa perlu banyak arahan atau pengawasan.	0	7	25	27	11
10	Saya mampu membuat keputusan dan menyelesaikan masalah tanpa bantuan atasan atau rekan kerja.	0	3	26	18	23

11	Pemimpin berkomunikasi dengan jelas dan terbuka kepada seluruh karyawan.	0	2	20	27	21
12	Pemimpin mendengarkan dengan baik masukan dan pendapat dari karyawan.	0	2	21	27	20
13	Pemimpin memberikan pengakuan yang layak kepada karyawan atas pencapaian dan kontribusinya.	0	4	28	22	16
14	Pemimpin sering memberikan apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik.	0	3	22	30	15
15	Pemimpin memberdayakan karyawan untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.	0	6	18	23	23
16	Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka.	0	2	19	27	22

Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai kepemimpinan inspiratif, secara umum mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori *Cukup Setuju (KS)* dan *Setuju (S)*. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di perusahaan telah cukup menginspirasi karyawan, meskipun ada beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan

Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya secara aktif terlibat dalam kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	0	5	26	23	16
2	Saya merasa bahwa kontribusi saya dalam pekerjaan dihargai dan diakui oleh perusahaan.	1	2	29	26	12
3	Saya terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan saya.	0	7	21	26	16
4	Saya merasa memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam perencanaan dan pelaksanaan tugas-tugas di tempat kerja.	0	5	25	26	14
5	Saya bekerja dengan baik bersama rekan kerja untuk mencapai tujuan tim.	0	7	27	26	10
6	Saya merasa bahwa kerja sama antar karyawan di tim saya berjalan dengan efektif.	0	6	22	26	16

Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai keterlibatan kerja, Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai keterlibatan kerja, mayoritas karyawan berada pada kategori *Cukup Setuju (KS)* dan *Setuju (S)*. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan di perusahaan cukup baik, meskipun masih ada beberapa aspek yang dapat ditingkatkan.

Tabel 10. Distribusi Jawaban Responden Kompetensi (X3)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya di tempat kerja.	0	0	27	28	15
2	Saya terus mengupdate pengetahuan saya agar tetap relevan dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0	0	31	27	12
3	Saya memahami dengan baik konsep dan prinsip yang mendasari pekerjaan saya.	0	0	23	35	12
4	Saya dapat menjelaskan dengan jelas dan tepat tugas dan tanggung jawab saya kepada orang lain.	0	0	21	36	13
5	Saya memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas saya dengan baik.	0	0	20	38	12
6	Saya dapat mengatasi tantangan atau masalah yang muncul di tempat kerja dengan keterampilan yang saya miliki.	0	0	22	38	10
7	Saya bekerja sesuai dengan nilai-nilai perusahaan yang telah ditetapkan.	0	0	16	39	15
8	Saya percaya bahwa nilai-nilai yang saya pegang memiliki dampak positif pada hasil pekerjaan saya.	0	0	22	35	13
9	Saya selalu menunjukkan sikap yang positif dan profesional di tempat kerja.	0	0	19	38	13
10	Saya siap menerima umpan balik konstruktif untuk meningkatkan kinerja saya.	0	0	19	41	10
11	Saya tertarik untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam bidang pekerjaan saya.	0	5	28	27	10
12	Saya menunjukkan minat yang besar dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.	0	3	21	34	12

Berdasarkan hasil distribusi jawaban terkait kompetensi karyawan, mayoritas responden berada pada kategori *Cukup Setuju (KS)* dan *Setuju (S)*, yang menunjukkan bahwa tingkat kompetensi karyawan di perusahaan tergolong baik. Namun, ada beberapa aspek yang masih dapat ditingkatkan.

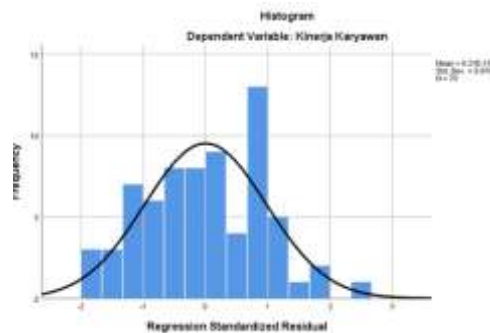
3.4 Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Sminorv

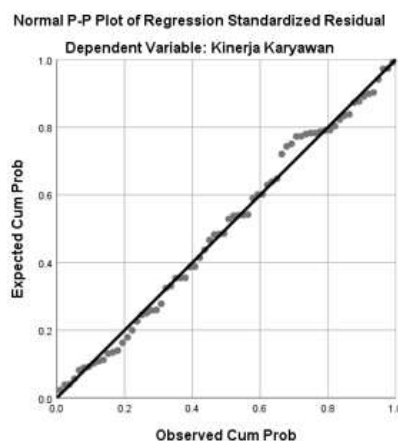
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.0898484
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.051
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 11 hasil penelitian nilai probabilitas atau Asymp. Sig (2- tailed) adalah $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan hasil Gambar 1 menunjukkan bahwa terlihat grafik tidak melenceng kanan (skewness), dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-plot

Berdasarkan hasil Gambar 2 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar didekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Sminorv

		Coeffocoents ^a			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Residual		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.224	.209			
	Kepemimpinan Inspiratif	.149	.034	.280	.980	1.020
	Keterlibatan Kerja	.330	.030	.700	.985	1.015
	Kompetensi	.215	.033	.413	.992	1.008

Berdasarkan tabel diatas diperoleh VIF kepemimpinan inspiratif sebesar 1,020, keterlibatan kerja sebesar 1,015, dan kompetensi sebesar 1,008 seluruh nilai VIF < 10. Dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

		Coeffocoents ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.234	.114		2.044	.045
	Kepemimpinan Inspiratif	-.031	.018	-.205	-1.699	.094
	Keterlibatan Kerja	.010	.016	.074	.617	.539
	Kompetensi	-.018	.018	-.123	-1.025	.309

Berdasarkan tabel 13 di atas, nilai sig kepemimpinan inspiratif sebesar 0,094, keterlibatan kerja sebesar 0,539, dan kompetensi sebesar 0,309, seluruh nilai sig > 0,05. Dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen (prediktor) terhadap satu variabel dependen (respon).

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

		Coeffocoents ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.224	.209		5.856	.000
	Kepemimpinan Inspiratif	.149	.034	.280	4.407	.000
	Keterlibatan Kerja	.330	.030	.700	11.052	.000
	Kompetensi	.215	.033	.413	6.541	.000

Output diatas dari tabel Coefficients digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 1,224 + 0,149X_1 + 0,330x_2 + 0,215x_3$$

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai konstanta sebesar 1,224, yang berarti jika variabel kepemimpinan inspiratif, keterlibatan kerja, dan kompetensi bernilai 0, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 1,224. Untuk variabel independen, kepemimpinan inspiratif () memiliki koefisien regresi sebesar 0,149, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,149 satuan. Selanjutnya, variabel keterlibatan kerja () memiliki koefisien sebesar 0,330, mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan pada keterlibatan kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,330 satuan. Terakhir, variabel kompetensi () memiliki koefisien regresi sebesar 0,215, yang bermakna jika variabel kompetensi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan diprediksi akan mengalami peningkatan sebesar 0,215 satuan.

3.6 Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independent secara individual (parsial) terhadap variasi dependen. Nilai t tabel dicari dengan menggunakan distribusi t tabel dengan rumus $\alpha = 5\%$; $df = n - k = 70 - 4 = 66$), maka t tabel dalam penelitian ini sebesar 1,996.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Coeffocoents ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.224	.209		5.856	.000
	Kepemimpinan Inspiratif	.149	.034	.280	4.407	.000
	Keterlibatan Kerja	.330	.030	.700	11.052	.000
	Kompetensi	.215	.033	.413	6.541	.000

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan inspiratif memiliki nilai t hitung sebesar 4,407, yang lebih tinggi dibandingkan t tabel sebesar 1,996, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada jauh di bawah batas 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan inspiratif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel keterlibatan kerja, nilai t hitung yang diperoleh mencapai 11,0542, juga melampaui t tabel 1,996, dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel kompetensi menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,541 yang kembali lebih besar daripada t tabel 1,996, serta nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah ambang 0,05. Dengan demikian, kompetensi dapat disimpulkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen yang ada pada model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$). F tabel dihitung menggunakan rumus $(df1) = (k-1) = 4-1 = 3$, $(df2) = (n-k) = 70-4 = 66$ (2,74).

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.319	3	.773	62.249	.000 ^b
	Residual	.820	66	.012		
	Total	3.138	69			

Berdasarkan tabel 16 diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel, yaitu $62,249 > 2,74$ dan nilai signifikansi $F < \text{nilai signifikansi}$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan inspiratif, keterlibatan kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 17. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.727	.111434240183801

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjusted R-Square sebesar 0.727 atau sebesar 72,7% pengaruh kepemimpinan inspiratif, keterlibatan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan 27,3% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

3.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inspiratif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $4,407 > t$ tabel $1,996$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini terlihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai signifikan di bawah batas toleransi yang ditetapkan. Dengan adanya kepemimpinan inspiratif, karyawan lebih termotivasi dalam bekerja, meningkatkan produktivitas, serta menjalankan tugas dengan lebih baik. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan memberikan contoh yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk mencapai target perusahaan. Selain itu, kepemimpinan inspiratif juga mendorong inovasi dan kreativitas dalam pekerjaan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun tim. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan inspiratif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk mencapai hasil yang optimal.

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $11,0542 > t$ tabel $1,996$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan fokus dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini terlihat dari peningkatan produktivitas serta kualitas kerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaannya juga menunjukkan inisiatif lebih tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, mereka cenderung memiliki loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan, sehingga mengurangi tingkat absensi dan turnover. Hasil analisis data mendukung temuan ini dengan menunjukkan nilai signifikan di bawah ambang batas yang ditentukan. Dengan demikian, meningkatkan keterlibatan kerja menjadi salah satu strategi efektif dalam mendorong kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan apresiasi, serta memberikan tantangan yang sesuai agar karyawan semakin terlibat dalam pekerjaannya.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $6,541 > t$ tabel $1,996$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karyawan dengan kompetensi yang baik mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai signifikan di bawah ambang batas yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Selain itu, kompetensi yang tinggi juga membantu karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, menyelesaikan masalah dengan cepat, dan beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan, bimbingan, dan peningkatan keterampilan agar kinerja yang dihasilkan semakin optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan rangkaian hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan inspiratif terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung $4,407$ yang melampaui t tabel $1,996$ dengan signifikansi $0,000$. Keterlibatan kerja juga memiliki pengaruh signifikan, ditandai oleh nilai t hitung $11,0542$ yang lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi $0,000$. Selain itu, kompetensi karyawan turut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t hitung $6,541$ yang melebihi t tabel dan tingkat signifikansi $0,000$. Ketiga variabel tersebut (kepemimpinan inspiratif, keterlibatan kerja, dan kompetensi) secara simultan juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana

ditunjukkan oleh nilai F hitung 62,249 yang lebih tinggi dari F tabel 2,74 dan signifikansi 0,000. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sementara 27,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memasukkan variabel mediasi atau moderasi, seperti motivasi kerja atau budaya organisasi, guna memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Referensi

1. Akbar, Milad Nufal., Dan Saputro, Wahyu Aji. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Inspirasional dan Challenge Stressor dalam Meningkatkan Work Engagement dan Kinerja pada CV Sun Bright Living. *Jurnal Bisnis Digital dan Sistem Informasi*
2. Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
3. Badu, Syamsu Q. dan Djafri. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Gorontalo: Ideas Publishing.
4. Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
5. Haris, Indra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Adiministrasi Bisnis*. Vol. 3 No.1.
6. Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
7. Justina, G. Ika Ayu Arie, Widyani, Anak Agung Dwi, Saraswati, Ni Putu Ayu Sintya. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan AUTO2000 Sanur. *Jurnal EMAS Vol 4 Nomor 9 September 2023*.
8. Karaeng, Hendrik Tandi. (2023). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar. Skripsi. Universitas Fajar Makassar.
9. Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
10. Kaswan. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung. Indonesia: Alfabeta.
11. _____. (2017). Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku. Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung: Alfabeta.
12. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
13. _____. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
14. Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
15. Moeheriono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
16. Pangestu, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai di KSP Karya Utama Bondowoso (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
17. Tiong, Piter, Sumaryo Partono, Dalle, Muhammad Yunus, dan Latif, Abdul. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo Makassar dengan Employee Engagement sebagai variabel intervening. *Jurnal Metaverse ADPERTISI*, 2(2), 43–51.
18. Priansa, Donni Juni. (2018), Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit. Alfabeta.
19. Rahmawati, Siti Nur. (2020). Keterlibatan Kerja, Harga Diri, Dan Burnout Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung). Other thesis, Universitas Komputer Indonesia.
20. Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
21. Tumbiring, Respianti. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Toyota Palopo. Universitas Muhammadiyah, Palopo
22. Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
23. _____. (2015). Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
24. Sabariah, (2023). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi, Lafadz Jaya: Mataram. Soekidjo, Notoatmodjo. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta
25. Soekidjo, Notoatmodjo. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta
26. Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
27. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif. Bandung: CV. Alfabeta. .
28. Suliyanto (2018). Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta: Andi Offset.
29. Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
30. Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada.