Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 3, Oktober 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 193 – 203
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i3.2606

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fokus Kreasi Media

The Influence of Transformational Leadership, Competence, and Job Involvement on Employee Performance at PT Fokus Kreasi Media

Lintang Winutan*, Maswanto
Universitas Muhammadiyah Jakarta
Alamat: JL.K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kec. Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten
*Korespondensi penulis: dennlintang@email.com**

Abstract. *This study examines the effect of transformational leadership, competence, and work engagement on employee performance at PT Fokus Kreasi Media, a hospital-supply printing company in South Tangerang. The study responds to a gap in prior research that has not tested the three variables simultaneously, alongside company performance appraisal data for 2020-2024 that remained at a moderate level despite a gradual upward trend. A quantitative associative design was applied to 47 employees selected through saturated sampling. Data were collected using a five-point Likert questionnaire and analyzed with multiple linear regression in IBM SPSS version 27, preceded by instrument quality tests and classical assumption tests. The results show that transformational leadership, competence, and work engagement each have a positive and significant partial effect on employee performance, and the three variables jointly explain 79% of the variance in employee performance, with work engagement as the most dominant predictor. These findings imply that the company should sustain transformational leadership practices, continue competence-development programs, and strengthen a supportive work climate to raise employee performance.*
Keywords: *Competence; Employee Performance; Transformational Leadership; Work Engagement.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fokus Kreasi Media, perusahaan percetakan kebutuhan rumah sakit di Tangerang Selatan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja karyawan selama periode 2020-2024 yang masih berada pada kategori sedang, serta adanya research gap pada penelitian terdahulu yang belum menguji ketiga variabel tersebut secara simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan melibatkan 47 karyawan yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan IBM SPSS versi 27, setelah melalui uji kualitas data serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan keterlibatan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 79% variasi kinerja karyawan, dengan keterlibatan kerja sebagai prediktor paling dominan. Temuan ini menjadi dasar bagi perusahaan untuk mempertahankan penerapan kepemimpinan transformasional, keberlanjutan program pengembangan kompetensi, dan penguatan iklim kerja yang mendukung guna meningkatkan kinerja karyawan.
Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompetensi.

Received: July 06, 2026; Revised: July 13, 2026; Accepted: July 19, 2026; Published October 31, 2026.
**) Corresponding author, e-mail addres*

LATAR BELAKANG

Di tengah persaingan bisnis global yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia telah bergeser dari sekadar fungsi administratif menjadi pilar strategis organisasi. Kinerja karyawan merupakan parameter penting untuk menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, yang menurut Robbins & Judge (2019) terbentuk dari kombinasi kemampuan individu, motivasi, dan peluang yang tersedia di lingkungan kerja. Armstrong & Taylor (2020) menegaskan bahwa pencapaian kinerja optimal mensyaratkan keselarasan strategi sumber daya manusia dengan tujuan bisnis organisasi secara keseluruhan, sehingga kinerja bukan sekadar hasil kerja individual, melainkan cerminan kualitas sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan.

PT Fokus Kreasi Media adalah perusahaan di Tangerang Selatan percetakan yang memproduksi kebutuhan cetak rumah sakit, meliputi kartu pasien, gelang pasien, continuous form, kertas roll, dan label e-tiket. Berbeda dari percetakan komersial pada umumnya, kesalahan produksi pada segmen ini berpotensi berdampak langsung pada keselamatan dan kualitas pelayanan medis, sehingga standar kinerja karyawan dituntut lebih tinggi. Penilaian kinerja karyawan perusahaan pada periode 2020-2024 menunjukkan tren peningkatan yang bertahap namun masih berada pada kategori sedang, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Fokus Kreasi Media 2020-2024 (%)

Kategori	2020	2021	2022	2023	2024
Kualitas Kerja	72	74	76	78	80
Ketepatan Waktu	69	71	74	76	79
Kerjasama Tim	70	73	75	78	81
Disiplin Kerja	74	76	78	81	84
Rata-rata	71,25	73,50	75,75	78,25	81,00

Rata-rata kinerja karyawan meningkat dari 71,25% pada 2020 menjadi 81,00% pada 2024, namun capaian tersebut belum mencapai kategori sangat baik yang diharapkan perusahaan untuk memenuhi standar layanan bagi mitra rumah sakit. Kondisi ini memperkuat pentingnya identifikasi faktor-faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan ke level yang lebih optimal.

Gaya kepemimpinan transformasional mendapat perhatian dominan dalam literatur manajemen sebagai penentu kinerja. Yukl (2020) mendefinisikannya sebagai proses pemimpin memengaruhi pengikut melalui inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, sehingga mendorong bawahan mengutamakan kepentingan kolektif

organisasi. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompetensi, yang menurut Armstrong (2020) merupakan kemampuan seseorang menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk mencapai standar kerja untuk meminimalkan kesalahan produksi dan menjaga kualitas produk sesuai standar kesehatan. Selain itu, keterlibatan kerja turut berpengaruh terhadap kinerja. Schaufeli & Bakker (2010) mendefinisikannya sebagai kondisi positif dan memuaskan terkait pekerjaan yang tercermin dari vigor, dedication, dan absorption.

Kajian terhadap penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sebagian besar studi hanya menguji satu atau dua variabel independen terhadap kinerja karyawan (Chandra, 2022; Maharani, 2021; Dira, 2022), dan belum ada yang secara simultan menguji kombinasi kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan keterlibatan kerja dalam satu model penelitian, khususnya pada industri percetakan yang melayani sektor kesehatan. Kesenjangan empiris pada data kinerja PT Fokus Kreasi Media, kesenjangan teoretis pada belum diujinya ketiga variabel secara bersamaan, serta kebutuhan praktis perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia menjadi dasar urgensi penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Fokus Kreasi Media.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kemandirian, dan komitmen kerja (Robbins & Judge, 2019). Dessler (2017) menambahkan bahwa penilaian kinerja berfungsi sebagai instrumen manajerial untuk mengukur produktivitas karyawan, memberikan umpan balik, serta menentukan kebutuhan pengembangan dan kompensasi.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Northouse (2021) kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang mampu mengubah dan mentransformasi individu melalui pemberian

inspirasi, motivasi, dan pengaruh positif, sehingga bawahan terdorong bekerja optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Northouse (2021) merumuskan empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspiratif), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individualized consideration (perhatian individual).

Kompetensi

Armstrong (2020) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan seseorang menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dalam mencapai standar kerja yang ditetapkan, yang tidak hanya menggambarkan apa yang seseorang tahu, tetapi juga bagaimana ia berperilaku profesional dalam konteks kerja. Kompetensi dikelompokkan ke dalam tiga aspek utama, yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan perilaku/sikap kerja (attitudes/behaviours) (Armstrong, 2020).

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah kondisi psikologis positif dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan, dicirikan oleh vigor, dedication, dan absorption terhadap pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2010). Bakker & Albrecht (2018) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja tinggi cenderung menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja rendah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengungkap keterkaitan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen (Creswell & Creswell, 2018). Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan transformasional (X1), kompetensi (X2), dan keterlibatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Fokus Kreasi Media.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Fokus Kreasi Media yang berjumlah 47 orang (Creswell & Creswell, 2018). Mengingat jumlah populasi tergolong kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (saturated sampling), sehingga seluruh 47 karyawan dijadikan responden penelitian.

Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 yang disebarkan kepada seluruh responden. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi

linear berganda, uji koefisien determinasi (Adjusted R^2), serta uji hipotesis (uji t dan uji F) dengan bantuan program IBM SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel pada taraf signifikansi 5% (r tabel = 0,288 untuk n = 47). Seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Keterlibatan Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena nilai r hitung seluruh item melebihi nilai r tabel. Hasil uji reliabilitas ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,879	0,700	Reliabel
Kompetensi	0,772	0,700	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,809	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,840	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS

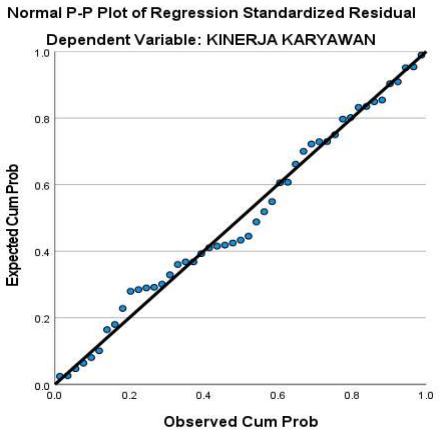
Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas 0,700, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

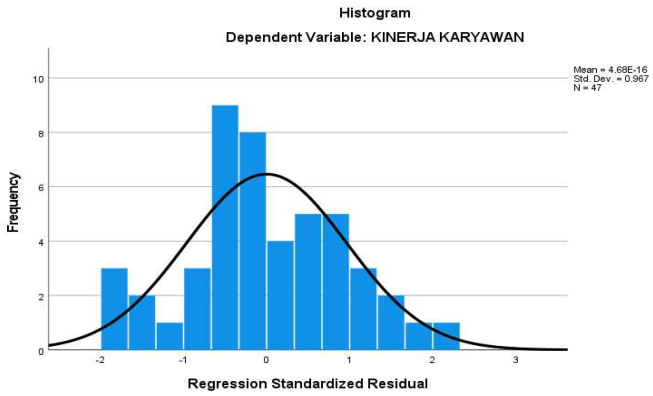
Hasil uji normalitas melalui histogram dan normal P-Plot menunjukkan bahwa residual model berdistribusi normal, ditandai dengan kurva histogram yang menyerupai bentuk lonceng dan sebaran titik pada P-Plot yang mengikuti garis diagonal. Gambar di bawah ini menunjukkan hasil uji normalitas histogram dan P-Plot.

Gambar 1. Uji Normalitas Histogram



Sumber: Hasil olah data SPSS

Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Hasil olah data SPSS

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sebagaimana disajikan pada Tabel 3, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas.

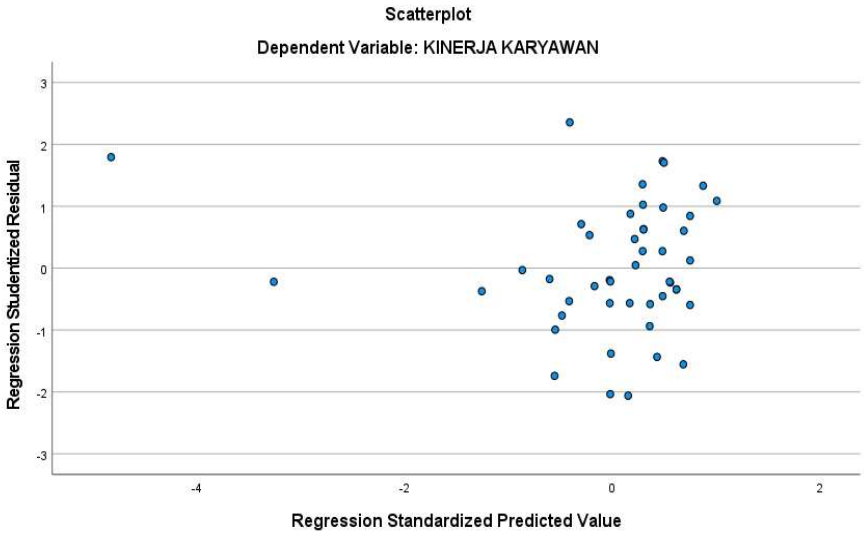
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,254	3,942	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi (X2)	0,479	2,088	Tidak terjadi multikolinearitas
Keterlibatan Kerja (X3)	0,218	4,583	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil olah data SPSS.

c) Uji Heterokedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS.

Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan sebaran titik yang acak tanpa membentuk pola tertentu di atas maupun di bawah angka nol, sehingga model regresi dalam penelitian ini juga dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Metode Analisis Data

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda antara Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompetensi (X2), dan Keterlibatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)
Konstanta	5,347
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,354
Kompetensi (X2)	0,349
Keterlibatan Kerja (X3)	0,667

Sumber: Hasil olah data SPSS.

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh persamaan regresi: Y = 5,347 + 0,354X1 + 0,349X2 + 0,667X3. Nilai konstanta sebesar 5,347 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel independen bernilai nol, maka Kinerja Karyawan berada pada angka 5,347.

Koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,354 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel ini akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,354 satuan. Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,349 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,349 satuan. Adapun koefisien regresi Keterlibatan Kerja sebesar 0,667 merupakan yang tertinggi di antara ketiga variabel, menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Keterangan	Nilai
Adjusted R Square	0,790
Persentase Pengaruh	79%

Sumber: Hasil olah data SPSS.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,790 menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 79% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 21% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

a) Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	Sig.	Keputusan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	2,308	0,026	H1 diterima
Kompetensi (X2)	2,340	0,024	H2 diterima
Keterlibatan Kerja (X3)	2,732	0,009	H3 diterima

Sumber: Hasil olah data SPSS.

Ketiga variabel independen menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga H1, H2, dan H3 dinyatakan diterima. Hal ini berarti Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Keterlibatan Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fokus Kreasi Media, dengan Keterlibatan Kerja menunjukkan nilai t hitung tertinggi (2,732) yang mengindikasikan pengaruh paling dominan di antara ketiga variabel.

b) Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

Keterangan	Nilai
F Hitung	53,880
Sig.	0,001
Keputusan	H4 diterima

Sumber: Hasil olah data SPSS.

Nilai F hitung sebesar 53,880 dengan signifikansi 0,001 (< 0,05) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H4 dinyatakan diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji t, kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fokus Kreasi Media. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel (2,308 > 2,016) dengan nilai signifikansi 0,026 < 0,05, sehingga H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fokus Kreasi Media.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fokus Kreasi Media. Nilai t hitung sebesar 2,340 lebih besar dari t tabel 2,016 dengan nilai signifikansi 0,024 < 0,05, sehingga H2 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fokus Kreasi Media.

Selanjutnya, keterlibatan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fokus Kreasi Media. Hasil uji t menunjukkan t hitung sebesar 2,732 lebih besar dari t tabel 2,016 dengan nilai signifikansi 0,009 < 0,05, sehingga H3 diterima. Artinya keterlibatan kerja memiliki pengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fokus Kreasi Media.

Berdasarkan hasil uji F, kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fokus Kreasi Media. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 53,880

dengan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H4 diterima. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,790 menunjukkan bahwa 79% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 21% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fokus Kreasi Media. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dengan Keterlibatan Kerja menunjukkan pengaruh paling dominan, diikuti oleh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan mampu menjelaskan sebagian besar variasinya. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut, ketika dikelola secara bersamaan, memiliki kontribusi besar dan berperan penting secara kolektif dalam membentuk kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan temuan tersebut, PT Fokus Kreasi Media disarankan untuk mempertahankan dan mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional secara berkesinambungan, misalnya melalui pelatihan kepemimpinan bagi manajer dan supervisor, mempertegas program pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan, serta memberikan perhatian khusus pada peningkatan keterlibatan kerja karyawan melalui hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR REFERENSI

Afrianto, D., & Suryani, E. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(2), 145–158.

Azhari, A., & Suryana, Y. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Jurnal Ilmiah Manajemen.

Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2018). Work engagement: Current trends. Career Development International, 23(1), 4–11.

Chandra, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSOP Kelas II Tanjung Buton. https://repository.uin-suska.ac.id/59985/

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). SAGE Publications.

Dessler, G. (2017). Performance appraisal and human resource practices. International Journal of Human Capital Studies, 11(2), 101–115.

Dira, A. F. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan GICI Business School. Jurnal GICI Keuangan dan Bisnis, 14(1), 74–85.

Kasriwanti, R., Heri, H., & Burhan. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas interaksi dan kebahagiaan di tempat kerja. Jurnal Komunitas Sains Manajemen, 2(2), 221–233.

Lestari, Y., & Hidayat, R. (2020). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Jurnal Ekonomi Modern, 16(1), 112–124.

Maharani, N. R. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus karyawan PT Midi Utama Indonesia, Tbk). https://repository.mercubuana.ac.id/

Pinontoan, K. T., Rumawas, W., & Mukuan, D. D. S. (2025). Pengaruh kompetensi SDM dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado. Productivity, 6(1), 48–56.

Putra, R., & Aisyah, F. (2022). Kompetensi karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sektor industri. Jurnal Ilmu Sumber Daya Manusia, 7(1), 55–66.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Santoso, A., & Nurmalasari, N. (2023). Keterlibatan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan manufaktur. Jurnal Administrasi dan Bisnis, 18(3), 231–240.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), Work engagement: A handbook of essential theory and research (pp. 10–24). Psychology Press.

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis penelitian kuantitatif. Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi, 3(2), 96–102.