



PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SMK NEGERI 1 SANGATTA UTARA

Paridah Paridah¹, Sakia Darajat², Herlina Sakka³, Azainil Azainil⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Mulawarman, Indonesia

Email: paridahpaaridah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di SMKN 1 Sangatta Utara. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden, kemudian data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan regresi linier. Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS antara keterlibatan karyawan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar $17,581 > t$ tabel $2,055$ yang berarti berpengaruh signifikan sehingga secara parsial terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Keterlibatan Karyawan dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence of employee engagement on employee performance at SMKN 1 Sangatta Utara. The number of samples in this study was 68 employees. The data for this study were collected through the distribution of questionnaires to respondents, and then analyzed using a linear regression approach. Based on the results of testing with SPSS between employee engagement (X1) and employee performance (Y), the calculated t was $17.581 > t$ table 2.055 , which means that there is a significant effect so that partially there is an influence between job satisfaction (X1) on employee performance (Y).

Keywords: Employee Engagement and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama bagi pembangunan suatu bangsa, di mana kualitas pendidikan menjadi indikator penting dalam menentukan kemajuan suatu negara.

Manajemen mutu merupakan serangkaian proses yang dirancang untuk memastikan bahwa produk atau layanan yang dihasilkan oleh suatu organisasi memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan. Salah satu

elemen penting dalam manajemen mutu adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan dalam proses manajemen mutu sangat memengaruhi keberhasilan implementasi sistem kualitas di perusahaan. Artikel ini akan membahas pentingnya keterlibatan karyawan dalam manajemen mutu dan bagaimana hal tersebut dapat meningkatkan kualitas produk atau layanan. Manajemen Mutu adalah perbaikan terus-menerus dalam kinerja proses dalam suatu

organisasi dan dalam kualitas produk dan jasa yang merupakan output dari proses ini. Manajemen mutu sangat penting karena tidak hanya meningkatkan daya saing dan efektivitas organisasi, tetapi juga meningkatkan kualitas produk dan kinerja organisasi. Manajemen mutu menjadikan proses produksi efisien dengan mengurangi limbah, biaya, kesalahan, pengerjaan ulang, dan penundaan. Manajemen mutu meningkatkan proses, menghilangkan kesalahan dan memuaskan pelanggan. Manajemen mutu membantu menciptakan visi yang memungkinkan semua anggota dalam suatu perusahaan fokus pada kualitas. Untuk mengubah budaya perusahaan terhadap budaya mutu, manajer perlu memahami apa unsur-unsur yang diperlukan. Sebuah praktek manajemen mutu yang sukses terdiri dari beberapa prinsip penting yang komitmen manajemen puncak, pelatihan yang berkualitas berorientasi, hubungan pemasok, *benchmarking*, fokus karyawan, nol-cacat, perbaikan proses, pengukuran kualitas, dan fokus pelanggan. Komitmen manajemen puncak adalah peran utama untuk manajemen mutu dengan menciptakan nilai-nilai, tujuan dan sistem untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan meningkatkan produktivitas organisasi. Kualitas manajer senior atau persepsi manajer produksi praktek manajemen mutu memiliki dampak positif pada tingkat produktivitas. Dengan memastikan keakuratan informasi, memvalidasi hasil analisis dan mengembangkan pemahaman tentang aspek-aspek praktis dari prinsip-prinsip manajemen mutu adopsi, manajer mutu atau manajer produksi akan melakukan wawancara langsung. Demikian juga, karyawan dalam suatu organisasi harus dilatih secara konsisten

untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Pendidikan pada resep, metode dan konsep kualitas, yang meliputi prinsip-prinsip manajemen mutu, keahlian tim dan pemecahan masalah tugas harus diberikan kepada karyawan.

Di sisi lain, Manajemen mutu merupakan suatu pendekatan strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi serta kepuasan pelanggan dengan menghadirkan produk dan layanan yang berkualitas tinggi. Peningkatan ini dicapai melalui keterlibatan aktif seluruh pemangku kepentingan dalam proses kolaboratif. Selain itu, penerapan teknik yang tepat dan pemanfaatan alat yang sesuai berperan penting dalam mengembangkan kemampuan serta menghasilkan output yang optimal. Implementasi manajemen mutu yang sukses terkait dengan keberhasilan ekonomi dan kinerja. Dampak positif dari perbaikan ini akan mengurangi kesalahan, mengurangi limbah, peningkatan penjualan, produktivitas, dan keuntungan juga pangsa pasar. Kuatnya hubungan kepuasan pemasok dan peningkatan karyawan dan pelanggan akan meningkatkan produktivitas. Model manajemen mutu yang efektif dan tepat, metode dan lingkungan untuk pelaksanaannya adalah pendorong utama untuk meningkatkan produktivitas dalam suatu organisasi.

Keterlibatan karyawan mengacu pada tingkat partisipasi dan komitmen karyawan terhadap tugas dan tujuan organisasi, terutama yang terkait dengan kualitas. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam proses manajemen mutu memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dan kualitas yang dihasilkan.

Mereka lebih cenderung memberikan kontribusi ide, solusi untuk perbaikan, serta memperhatikan detail yang mungkin terlewatkan oleh manajer.

Keterlibatan Karyawan atau Employee engagement merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta, Ramadhan dan Sembiring (2014). Lebih lanjut employee engagement dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, dan perusahaan.

Keterlibatan karyawan (Employee Engagement) diukur dengan menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh Rupini (2015), terdiri atas 3 (tiga) indikator yaitu:

1. Penyerapan (Absorption)

Absorption ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada absorption biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor

absorption yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

2. Kekuatan (Vigor)

Vigor atau kekuatan ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

3. Dedikasi (Dedication)

Dedication (dedikasi) merujuk pada perasaan yang penuh makna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam pekerjaan. Individu dengan skor *dedication* tinggi cenderung merasa sangat terhubung dengan pekerjaan mereka, menganggapnya sebagai pengalaman yang berharga, memberi inspirasi, dan penuh tantangan. Selain itu, mereka biasanya merasa bangga dan antusias terhadap apa yang mereka lakukan. Sebaliknya, skor *dedication* yang rendah menunjukkan kurangnya keterhubungan dengan pekerjaan, karena individu tersebut tidak merasa memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi, atau menantang. Mereka juga cenderung tidak merasa bangga atau antusias terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Cara Meningkatkan Keterlibatan Karyawan dalam Manajemen Mutu

- **Pelatihan dan Pendidikan:**
Memberikan pelatihan yang memadai terkait pentingnya manajemen mutu dan keterlibatan karyawan. Pemahaman yang baik mengenai standar kualitas dan sistem manajemen mutu akan membuat karyawan lebih mudah terlibat.
- **Mendorong Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan:** Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang terkait dengan peningkatan kualitas akan memberi mereka rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil yang dicapai.
- **Memberikan Penghargaan dan Pengakuan:**
Menghargai kontribusi karyawan dalam meningkatkan kualitas produk atau layanan. Pengakuan terhadap usaha mereka dapat meningkatkan motivasi dan semangat mereka untuk terus berinovasi.

- **Menciptakan Budaya Kualitas:** Budaya yang mendukung kualitas harus diterapkan di seluruh organisasi. Karyawan perlu merasakan bahwa manajemen serius dalam menjaga kualitas, dan mereka harus merasa bahwa kualitas adalah tanggung jawab bersama.
- **Komunikasi yang Terbuka dan Transparan:**
Menciptakan saluran komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk memberikan masukan atau melaporkan masalah yang berkaitan dengan kualitas.

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Sangatta Utara, yang terletak di Jl. Majay, Kecamatan Sangatta Utara, Kabupaten Kutai Timur, pada periode April hingga Mei 2025.

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Sangatta Utara berjumlah sebanyak 68 dengan teknik pengambilan sampel sensus. Dalam artian sampel yang digunakan adalah seluruh tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Sangatta Utara.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan observasi yakni melakukan pengamatan langsung ke lapangan untuk mendapatkan data yang diinginkan. Dan dengan menyebarkan angket/kuesioner kepada sampel.

D. Definisi Operasional Variabel

Keterlibatan Karyawan merupakan sikap karyawan yang merasa ingin dan melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik bahkan melebihi standart yang telah diberikan perusahaan. Beberapa indikator dari keterlibatan karyawan mencakup: Penyerapan, Kekuatan, dan Dedikasi. Loyalitas Kerja adalah suatu bentuk kesetiaan karyawan dalam bekerja, mematuhi peraturan serta bentuk pengabdian karyawan oleh perusahaan. Indikator dari loyalitas kerja adalah: Ketaatan atau kepatuhan, Bertanggung

Jawab, Pengabdian, Kejujuran Kerjasama Tim adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan dengan komunikasi dan cara-cara yang dikelola secara bersama-sama. Beberapa indikator kerjasama tim meliputi: Kemauan untuk bekerja sama, Menyampaikan harapan positif, Menghargai umpan balik, Memberikan dukungan, dan Meningkatkan semangat tim. Kinerja Karyawan adalah hasil dari apa yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja dalam periode tertentu dan dengan standar dan ukuran yang ditentukan. Indikator Kinerja karyawan yaitu: Jumlah Pekerjaan, Jumlah Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan kerjasama.

E. Metode Analisis

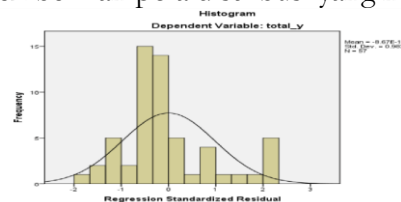
Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yang melibatkan penggunaan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang diambil oleh peneliti diperoleh dari kuisisioner, observasi dan dokumentasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif di bantu dengan program SPSS, informasi di penelitian ini

mengenai pengaruh kepuasan kerjadan keterikatankaryawan terhadap kinerja karyawan di penelitian ini didapat dari informasi yang diberikan kepada karyawan melalui kuesioner untuk memperoleh data yang akurat. Populasi di penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di SMKN 1 Sangatta Utara yang Kinerja karyawan(Y) berjumlah 68 orang.Sampel dalam penelitian ini meliputi 68 pegawai di SMKN 1 Sangatta Utara dan Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji T), uji simultan (uji F), koefisien korelasi (R), dan koefisien determinasi (R²).

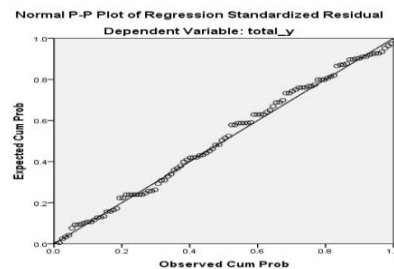
HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian Berdasarkan hasil uji menggunakan spss v27 maka mendapatkan hasil sebagai berikut:Uji Validitas hasil pengujian validitas untuk item pertanyaan kuesioner kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai diatas r tabel 0,3610 dengan membandingkan nilai r hitung (correlateditem-totalcorrelation) dengan nilai r table,jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3610),hal ini berarti alat ukur berupa pertanyaan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik.Uji Reliabilitas Nilai Cronbach's Alpha semua

variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner digunakan variabelKepuasan kerja, Keterlibatan karyawan, Kinerja Karyawan semua dikatakan reliabel dan dapat dipercayasebagai alat ukur variabel Uji Normalitas Gambar 2. Grafik Histogram Berdasarkan gambar 2 diatas tampilan grafik normal histogram yang tersaji diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal.



Berdasarkan gambar 2 diatas tampilan grafik normal histogram yang tersaji diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal.



Gambar grafik P-P Plot juga menunjukkan kesimpulan, dari tampilan di atas terlihat bahwa ada data yang menyebar keluar sedikit dari garis diagonal, hingga masih dapat dikatakan normal.

1. Uji Parsial (T) Keterlibatan Karyawan

Uji ini menunjukkan hasil berapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan perbedaan antara dua nilai rata - rata dengan standar error dari perbedaan rata - rata dua sampel (Ghozali 2014: 98-99). Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian secara parsial maka digunakan uji t dengan tingkat signifikan 5%

Tabel 1 : Uji T Keterlibatan Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.708	1.379		1.238	.221
Total_X1	.623	.035	.916	17.581	.000

- a. Dependent Variable: total_y
- b. Sumber data diolah dengan SPSS V.27

Pada tabel 1 dihasilkan t-hitung sebesar 17.581 pada tingkat sig sebesar 0.000.

Hasil uji-t tersebut dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Kriteria diterimanya hipotesis apabila :

-Jika t - hitung > t - tabel sig < 0,05, maka H1 diterima. -Tarf nyata = 5%

$$\text{drajat kebebasan (df)} = (\alpha/2; n - K - 1) = (0,05/2; 30 - 3 - 1)$$

- a. Dependent Variable: total_y
sumber data diolah dengan SPSS V.27

Pada tabel 2 diperoleh t-hitung sebesar 4,609 pada tingkat sig ,000. Hasil uji t tersebut dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Kriteria diterimanya hipotesis:

- Jika t hitung > t tabel dan sig < 0,05, maka H2 diterima.

- Taraf nyata = 5% drajat kebebasan (df) = $(\alpha/2 ; n - K - 1) = (0,05/2 ;$

$$30 - 3 - 1) = (0,025; 26) = 2,055$$

H2 : Menunjukkan terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap Kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Sangatta Utara. Diketahui nilai sig untuk pengaruh keterlibatan karyawan(X2)

terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,00 < 0,05 dan nilai t hitung 4.609 > t tabel 2, 003, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang

berarti keterlibatan karyawan(X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) SMKN 1 Sangatta Utara.

Jika signifikan $\alpha < 0,05$, maka H3 diterima.

2. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung: Jika F - hitung > F- tabel maka H3 diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independent yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent, (Rachmawati dkk,2015)

Dengan penentuan F -tabel:

Derajat kepercayaan 5% dengan uji dua sisi, dimana:

$$V1 = K = 2 \quad (K = \text{Jumlah variabel independen}) \quad V2 =$$

$$n-K-1=30-2-1=27 \rightarrow f_{\text{tabel}}(=2;27) \text{ Maka, didapat nilai } F_{\text{tabel}} = 3,35$$

Tabel 2 : Uji Simultan Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.187	3	122.396	100.856	.000 ^b
	Residual	69.173	57	1.214		
	Total	436.361	60			

- a. Dependent Variable : total_Y
- b. Predictors:(Constant),Total_X1

Sumber data diolah dengan SPSS V.27

Karena nilai F hitung (100.856) > nilai F tabel (3,35) dan nilai signifikansi F (0,000) < tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$), maka H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja, keterlibatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan SMKN 1 Sangatta Utara. Hal ini berarti hipotesis ketiga penelitian dapat diterima.

Dengan dasar pengambilan keputusan menurut (Sujarweni 2015:95):

1. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas:

2. Koefisien Korelasi R

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis korelasi berganda atau hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu atau lebih variabel dependen. (Sugiyono 2017:191).

Tabel 3 Uji Koefisien Korelasi Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.841	.833	1.102

- a. Predictors: (Constant), Total_X1, Total_X2
 - b. Dependent Variable: total_y
- Sumber data diolah dengan SPSS V.27

Berdasarkan tabel 3, diperoleh hasil koefisien korelasi (R) = 0,917 atau 91,7%. Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa tingkat keeratan variabel X ke Variabel sangat berpengaruh.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase keeratan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu.

R^2 yang rendah mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen memiliki peran yang terbatas dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Pengaruh total variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) dalam persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh melalui SPSS sebagai berikut;

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.917 ^a	.841	.833	1.102	.841	100.856	3	57	.000

- a. Predictors: (Constant), Total_X1
 - b. Dependent Variable: total_y
- Sumber data diolah dengan SPSS V.27

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,841 atau 84,1% menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan adalah 84,1%,sedangkan 0,159 atau 15,9% dijelaskan oleh

faktor -faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

a) R = Hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 91,7%

b) R² = Keeratan antara variabel X dan Y sebesar 84,1%.

yang mendukung keterlibatan karyawan, seperti memberikan pelatihan, mendorong partisipasi, dan memberikan penghargaan atas kontribusi mereka. Dengan keterlibatan yang maksimal, manajemen mutu dapat dijalankan dengan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa maka kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diperoleh t hitung variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 17.581 > t tabel 2,055 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan variabel keterlibatan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 1 Sangatta Utara
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan di peroleh hasil uji F dengan nilai F hitung 100.856 > f tabel 3,35, taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan secara silmultan berepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 1 Sangatta Utara
3. Koefisien Regres Linear Variabel keterlibatan

KESIMPULAN

Keterlibatan karyawan merupakan kunci utama dalam keberhasilan manajemen mutu di suatu organisasi. Karyawan yang terlibat secara aktif dapat meningkatkan kualitas produk dan layanan, mendorong perbaikan berkelanjutan, serta memperkuat budaya kualitas dalam perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan

- karyawan (X1) positif sebesar 0,012 yang berarti setiap variabel keterlibatan karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,012.
4. Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,917. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan kuat sebesar 91,7%
 5. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,8418. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan bisa menjelaskan kinerja karyawan sebesar 84,1%, sedangkan sisanya 0,159 atau 15,9% bisa dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afriani, Fitri. 2017. "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Pada Bank UOB Cabang Pekanbaru)", (Online), jilid 04 No 01, diakses pada 02 Desember 2017.

Ansari, B. I., Junaidi, J., Maulina, S., Herman, H., Kamaruddin, I., Rahman, A., & Saputra, N. (2023). Blended-Learning Training and Evaluation: A Qualitative Study. *Journal of Intercultural Communication*, 23(4), 155–164.
<https://doi.org/10.36923/jicc.v23i4.201>

Akhmad, Affandi. 2014. "Loyalitas Karyawan yang Bekerja Puluhan Tahun", (Online), diakses pada 03 Desember 2017.

Arimby, Eriana. 2016. "Pengaruh Kompensasi Prestasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Leo Utama Motor". Skripsi tidak diterbitkan. Batam: Universitas Riau Kepulauan Batam.

Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja*, Yogyakarta: Gava Media.

Fadhilah, F., Nailufar, F., Ellianti, E., Saputra, N., & Herman, H. (2025). Grand Analysis of Government Strategic Policy Design in Field of Education in the Era of Industrial Revolution 4.0. *Journal of Posthumanism*, 5(3), 773–786.
<https://doi.org/10.63332/joph.v5i3.786>

Saragih, N., Effendi, Sherly, Silalahi, M., Siregar, L., & Herman. (2024). The Influence of Self-Efficacy and School Culture on the Job Satisfaction of RK Bintang Timur Private Elementary School Teachers. *Bulletin of Science Education*, 4(3), 29–38.

<https://doi.org/10.51278/bse.v4i3.1462>

Sinaga, M., Efendi, E., Sherly, S., Siregar, L., Butarbutar, M., and Herman, H. (2024). The Effect of Altruistic Leadership on Competencies with Self Efficacy as Intervening Variables for the Principal by YPK St. Yoseph Medan in Pematangsiantar. *Sarcouncil Journal of Education and Sociology*, 3(10), 1-9.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.13899767>