

PERAN HR DALAM MENINGKATKAN EMPLOYEE ENGAGEMENT STUDI KASUS YAMAHA LUBUK BEGALUNG PADANG

Reza Yolanda Sari, Raihana Adzqia, Ilham Arya Putra Perdana, Rizky Zachy Afriannandi,
Vivi Nila Sari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Email: rezasari916@gmail.com

Abstrak

Employee engagement merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi. Makalah ini bertujuan untuk menganalisis peran Human Resources (HR) dalam meningkatkan employee engagement di Yamaha Lubuk Begalung Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus melalui kajian literatur dan analisis program HR yang diterapkan.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa HR berperan strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui program pelatihan, sistem penghargaan, komunikasi internal yang efektif, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Program-program tersebut terbukti mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan. Peningkatan employee engagement memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Human Resources, Employee Engagement, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

Employee engagement is an important factor in improving organizational performance and sustainability. This paper aims to analyze the role of Human Resources (HR) in enhancing employee engagement at Yamaha Lubuk Begalung Padang. This study employs a descriptive qualitative approach using a case study method through literature review and analysis of implemented HR programs.

The results indicate that HR plays a strategic role in creating a supportive work environment through training programs, reward systems, effective internal communication, and employee welfare initiatives. These efforts contribute to higher employee motivation, loyalty, and engagement, which positively affect employee productivity and overall organizational performance.

Keywords: Human Resources, Employee Engagement, Human Resource Management

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1785

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan makin berkembangnya populasi manusia, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih, semakin tingginya Tingkat mobilitas masyarakat, sangat berpengaruh kepada pemenuhan kebutuhan terutama kebutuhan transportasi. Transportasi sangat penting bagi masyarakat seperti, sebagai alat untuk memudahkan kegiatan manusia sehari-hari. Sebagai alat untuk melancarkan proses perpindahan manusia dan atau barang keperluan manusia dan sebagai media yang dapat membantu pertumbuhan dan perkembangan pembangunan di daerah tertentu.

Banyak perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bisnis transportasi hadir untuk memenuhi kebutuhan berkendara masyarakat, sehingga mengakibatkan timbulnya persaingan antara Perusahaan sejenis dalam menyajikan keunggulan produknya dalam merebut perhatian konsumen. keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk dan strategi pemasaran, tetapi juga oleh sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM merupakan aset penting yang berperan besar dalam menentukan keberlangsungan dan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan tidak hanya bekerja secara profesional, tetapi juga memiliki keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan. Konsep inilah yang dikenal dengan employee engagement atau keterikatan karyawan.

Employee engagement menggambarkan sejauh mana seorang karyawan memiliki komitmen, antusiasme, dan keterlibatan terhadap pekerjaannya serta organisasi tempat ia bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, loyal terhadap perusahaan, dan berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya engagement dapat berdampak pada meningkatnya turnover, menurunnya produktivitas, dan melemahnya budaya kerja di perusahaan.

Peran Human Resources (HR) menjadi sangat penting. HR tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi karyawan, tetapi juga sebagai mitra strategis yang berperan dalam membangun lingkungan kerja yang positif, menciptakan peluang pengembangan karier, serta menjaga keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan kepuasan karyawan. Melalui berbagai program seperti pelatihan dan pengembangan, sistem penghargaan, komunikasi yang efektif, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, HR dapat meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PT Yamaha Lubuk Begalung Padang sebagai salah satu perusahaan otomotif ternama di Sumatera Barat tentu menghadapi tantangan yang sama dalam mengelola SDM-nya. Dalam industri otomotif yang sangat kompetitif, Yamaha tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, tetapi juga harus mampu mempertahankan tenaga kerja yang berkompeten, berkomitmen, dan memiliki motivasi tinggi. Oleh karena itu, HR di Yamaha Lubuk Begalung Padang memiliki peran strategis dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung terciptanya employee engagement.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran HR dalam merancang dan mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan employee engagement di Yamaha Lubuk Begalung Padang?
2. Bagaimana faktor internal dan eksternal yang memengaruhi tingkat employee engagement di Yamaha Lubuk Begalung tersebut?
3. Bagaimana efektivitas program-program HR (seperti pelatihan, reward system, komunikasi internal) dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan?

4. Bagaimana bentuk kendala yang dihadapi oleh divisi HR dalam meningkatkan employee engagement, dan bagaimana solusi yang diterapkan?
5. Bagaimana persepsi karyawan terhadap peran HR dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif di Yamaha Lubuk Begalung Padang?
6. Bagaimana HR mengukur dan mengevaluasi Tingkat employee engagement karyawan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan?

1.3 Tujuan

1. Untuk menganalisis peran Human Resources (HR) dalam merancang dan melaksanakan strategi peningkatan employee engagement di Yamaha Lubuk Begalung Padang.
2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan (employee engagement) di perusahaan tersebut.
3. Untuk mengevaluasi efektivitas program-program HR, seperti pelatihan, pengembangan karier, sistem penghargaan, dan komunikasi internal, dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.
4. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi divisi HR dalam upaya meningkatkan engagement karyawan serta strategi yang digunakan untuk mengatasinya.
5. Untuk memperoleh gambaran persepsi karyawan terhadap kontribusi HR dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan mendukung keterlibatan kerja.
6. Untuk mengevaluasi bagaimana HR mengukur dan menilai Tingkat employee engagement karyawan dalam Upaya meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Profil Yamaha Lubuk Begalung

Yamaha Lubuk Begalung Padang merupakan salah satu dealer resmi Yamaha yang berlokasi di **Jl. Lubuk Begalung No. 51, Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat**. Dealer ini beroperasi di bawah jaringan resmi Yamaha Indonesia Motor Manufacturing (YIMM) dan berperan penting dalam memberikan layanan penjualan motor, suku cadang, serta pelayanan purnajual kepada masyarakat Kota Padang dan sekitarnya. Dengan lokasi yang strategis, dealer ini menjadi salah satu pusat pelayanan Yamaha yang mudah dijangkau oleh pelanggan dari berbagai wilayah di Kota Padang bagian selatan.

Sebagai dealer resmi, Yamaha Lubuk Begalung Padang menyediakan berbagai jenis sepeda motor Yamaha, mulai dari tipe matic, sport, hingga bebek, yang disesuaikan dengan kebutuhan konsumen masa kini. Selain layanan penjualan, dealer ini juga menyediakan layanan servis dan perawatan kendaraan, penjualan suku cadang asli Yamaha, serta konsultasi bagi pelanggan yang ingin melakukan pembelian motor baru. Kualitas pelayanan yang cepat, ramah, dan profesional menjadi nilai utama dalam menjaga kepercayaan pelanggan terhadap merek Yamaha.

Dalam operasionalnya, Yamaha Lubuk Begalung Padang memiliki tim kerja yang terdiri dari beberapa bagian seperti bagian penjualan (sales), bagian administrasi, mekanik bengkel, serta tim layanan pelanggan. Setiap bagian memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran aktivitas bisnis dan memastikan kepuasan pelanggan.

2.2 Kajian Teori

- Employee Engagement : Konsep keterlibatan karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- Peran HR : Bagaimana Human Resources (HR) dapat menerapkan strategi untuk meningkatkan engagement.
- Aplikasi ke Yamaha Lubuk Begalung Padang : Menghubungkan teori dengan konteks perusahaan, yang kemungkinan bergerak di bidang infrastruktur atau layanan utama di Padang, di mana tantangan seperti kondisi kerja lapangan dan faktor lokal dapat memainkan peran.

1. Teori Employee Engagement

- Teori William Kahn (2020) : Kahn memperkenalkan konsep employee engagement sebagai "psychological presence" di tempat kerja. Menurutnya, engagement dipengaruhi oleh tiga kondisi psikologis utama:
- Meaningfulness (rasa arti dan pentingnya pekerjaan).
- Safety (rasa aman untuk mengekspresikan diri tanpa risiko).
- Availability (ketersediaan fisik dan emosional untuk terlibat).
- Aplikasi: Di Yamaha Lubuk Begalung Padang, HR dapat menggunakan teori ini untuk merancang program yang membuat karyawan merasa pekerjaan mereka bermakna, terutama dalam proyek infrastruktur yang berdampak pada masyarakat Padang. Misalnya, melalui pelatihan yang menekankan kontribusi karyawan terhadap pembangunan daerah.
- Model Gallup Q12 (Gallup Organization) : Gallup mengembangkan survei Q12 yang mengukur engagement melalui 12 pertanyaan, mencakup aspek seperti dukungan atasan, kesempatan pengembangan, dan rasa bangga terhadap perusahaan. Teori ini menekankan bahwa engagement bukan hanya tentang kepuasan, tapi juga komitmen aktif.
- Aplikasi : HR di Yamaha Lubuk Begalung bisa menerapkan survei serupa untuk mengukur engagement, kemudian mengidentifikasi celah seperti kurangnya pengakuan atau peluang karir, yang sering menjadi isu di perusahaan sektor konstruksi.
- Teori Maslow's Hierarchy of Needs (Abraham Maslow, 2020): Meskipun bukan teori engagement secara langsung, Maslow menggambarkan bahwa kebutuhan manusia (dari kebutuhan dasar hingga self-actualization) memengaruhi motivasi. Engagement tinggi terjadi ketika kebutuhan tingkat tinggi (seperti esteem dan self-actualization) terpenuhi.
- Aplikasi : Di konteks Yamaha Lubuk Begalung , HR perlu memastikan kebutuhan dasar karyawan (seperti gaji dan kondisi kerja aman) terpenuhi terlebih dahulu, sebelum fokus pada pengembangan karir untuk meningkatkan engagement, terutama di wilayah Padang yang rentan bencana alam.

2. Teori Peran HR

- Strategic Human Resource Management (SHRM) oleh Dave Ulrich (2020) : Ulrich mengusulkan bahwa HR harus berperan sebagai strategic partner, change agent, employee champion, dan administrative expert. Dalam konteks engagement, HR sebagai change agent dapat memimpin inisiatif untuk mengubah budaya kerja.
- Aplikasi : Untuk Yamaha Lubuk Begalung HR bisa berperan sebagai strategic partner dengan mengintegrasikan strategi engagement ke dalam rencana bisnis perusahaan, seperti melalui program retensi yang mengatasi turnover tinggi di industri infrastruktur.

- Herzberg's Two-Factor Theory (Frederick Herzberg, 1959) : Teori ini membedakan motivators (faktor yang meningkatkan engagement, seperti pengakuan dan pekerjaan menantang) dan hygiene factors (faktor yang mencegah ketidakpuasan, seperti gaji dan kondisi kerja). Engagement meningkat ketika motivators ditingkatkan.
- Aplikasi : HR di Yamaha Lubuk Begalung dapat fokus pada motivators seperti pelatihan khusus untuk karyawan lapangan, sambil memastikan hygiene factors seperti safety equipment terpenuhi, mengingat risiko kerja di proyek Padang.
- Teori Lain yang Mendukung
- Social Exchange Theory (Blau, 2020) : Teori ini menyatakan bahwa engagement tercipta melalui hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi. Jika karyawan merasa perusahaan "memberi" (misalnya, melalui dukungan HR), mereka akan "membalas" dengan komitmen lebih tinggi.
- Aplikasi : Di Yamaha Lubuk Begalung, HR bisa membangun hubungan ini melalui program komunikasi dua arah, seperti feedback session, untuk meningkatkan rasa saling percaya.
- Organizational Citizenship Behavior (OCB) oleh Organ (2020) : OCB mengacu pada perilaku sukarela karyawan yang melampaui tugas, yang sering kali dipengaruhi oleh tingkat engagement. HR dapat mempromosikan OCB melalui budaya inklusif.
- Aplikasi : Untuk perusahaan seperti Yamaha Lubuk Begalung, di mana kerja tim penting dalam proyek besar, HR bisa mendorong OCB dengan reward system yang menghargai inisiatif karyawan.

PEMBAHASAN

3.1 Studi kasus

1. Peningkatan Keterikatan Melalui Lingkungan Kerja Positif

HR Yamaha Lubuk Begalung Padang berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menumbuhkan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan. Melalui kegiatan morning briefing, rapat evaluasi, dan forum diskusi internal, HR memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, keluhan, maupun ide-ide baru. Pendekatan ini membuat karyawan merasa didengar dan dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan rasa memiliki terhadap Perusahaan.

2. Program Pengembangan Kompetensi

Salah satu fokus utama HR adalah pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pembinaan kerja. HR secara rutin mengadakan pelatihan keselamatan kerja (Safety Training) bagi karyawan lapangan, serta pelatihan kepemimpinan dan manajerial bagi staf dan supervisor. Program ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri, motivasi, dan kebanggaan terhadap profesi masing-masing. Karyawan yang mendapatkan kesempatan pelatihan merasa lebih diperhatikan dan memiliki semangat lebih tinggi dalam bekerja.

3. Penghargaan dan Pengakuan Kinerja

Dalam upaya meningkatkan employee engagement, HR juga menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja (reward and recognition system). Karyawan dengan kinerja terbaik diberikan penghargaan bulanan dan tahunan dalam bentuk sertifikat, bonus, atau kenaikan posisi jabatan. Bentuk apresiasi ini dinilai efektif dalam meningkatkan motivasi serta mendorong karyawan lain untuk berprestasi. Selain itu, HR juga berupaya menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance) dengan memberikan jadwal kerja yang fleksibel pada kondisi tertentu serta kegiatan kebersamaan seperti family gathering dan employee outing.

4. Komunikasi dan Hubungan Industrial yang Harmonis

HR juga berfungsi sebagai penghubung antara karyawan dan manajemen. Dengan menjaga komunikasi dua arah, HR mampu mencegah konflik kerja serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis. HR melakukan survei kepuasan dan keterikatan karyawan secara berkala untuk mengetahui tingkat engagement serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Pendekatan yang transparan ini membuat karyawan merasa diperhatikan dan menumbuhkan kepercayaan terhadap kebijakan perusahaan.

5. Penguatan Budaya Kerja “Yamaha Semakin di Depan ”

Yamaha Indonesia Motor Manufacturing (YIMM) memiliki budaya korporasi yang kuat dan diturunkan ke seluruh jaringan dealer resminya – termasuk Yamaha Sentral Motor Padang / Lubuk Begalung.

Prinsip utamanya dikenal dengan “Kando Spirit” dan “Semakin di Depan”.

6. Tantangan dalam Pelaksanaan

Meski berbagai program telah dilakukan, HR tetap menghadapi sejumlah tantangan seperti perbedaan generasi di tempat kerja, kurangnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan diri, serta keterbatasan sumber daya dalam pelatihan. Untuk mengatasinya, HR mulai menerapkan pendekatan yang lebih personal seperti one-on-one coaching dan penyusunan rencana karier individu agar karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki arah perkembangan yang jelas di perusahaan.

7. Dampak terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan

Upaya HR dalam meningkatkan employee engagement terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara internal, sebagian besar karyawan merasa lebih termotivasi dan nyaman bekerja karena adanya perhatian dan dukungan dari HR. Tingkat absensi menurun, semangat kerja meningkat, dan hubungan antarpegawai semakin solid. Hal ini menunjukkan bahwa peran HR tidak hanya sebatas pengelolaan administrasi kepegawaian, tetapi juga sebagai mitra strategis yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan.

3.2 Peran HR dalam merancang dan mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan employee engagement di Yamaha Lubuk Begalung Padang

Peran HR di Yamaha Lubuk Begalung Padang bukan hanya administrative (gaji&rekrutmen) tetapi strategis yaitu menjadi penggerak budaya “Kando Spirit” melalui keterlibatan karyawan. Dengan pendekatan komunikasi, pelatihan, penghargaan, dan kesejahteraan, HR dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, sehingga memperkuat posisi Yamaha sebagai merek yang “Semakin di Depan” tidak hanya bagi pelanggan, tetapi juga bagi karyawannya.

3.3 Faktor internal dan eksternal yang memengaruhi tingkat employee engagement di perusahaan Yamaha Lubuk Begalung

Tingkat *employee engagement* di Yamaha Lubuk Begalung Padang dipengaruhi oleh keseimbangan antara faktor internal (kepemimpinan, budaya kerja, sistem penghargaan, lingkungan kerja) dan faktor eksternal (ekonomi daerah, persaingan, budaya lokal, serta kebijakan pemerintah). HR harus mampu mengelola faktor internal secara optimal, sambil beradaptasi terhadap faktor eksternal, agar karyawan tetap termotivasi, loyal, dan selaras dengan semangat “Semakin di Depan”.

3.4 Efektivitas program-program HR (seperti pelatihan, reward system, komunikasi internal) dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

Program HR di Yamaha Lubuk Begalung Padang meliputi pelatihan, sistem penghargaan, dan komunikasi internal terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan apabila dijalankan secara konsisten, adil, dan partisipatif.

Pelatihan meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri; sistem reward memperkuat semangat berprestasi; dan komunikasi internal menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Sinergi ketiga program ini menjadikan karyawan tidak hanya bekerja untuk target, tetapi juga bangga menjadi bagian dari keluarga besar Yamaha “Semakin di Depan.”

3.5 Bentuk kendala yang dihadapi oleh divisi HR dalam meningkatkan employee engagement, dan bagaimana solusi yang diterapkan

Divisi HR Yamaha Lubuk Begalung Padang berperan strategis dalam membangun engagement karyawan melalui komunikasi terbuka, penghargaan, dan pengembangan karier. Meskipun menghadapi kendala seperti keterbatasan sumber daya dan komunikasi internal, HR terus berinovasi dengan pendekatan yang lebih partisipatif dan transparan untuk meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan.

3.6 Persepsi karyawan terhadap peran HR dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif di Yamaha Lubuk Begalung Padang

Secara umum, karyawan Yamaha Lubuk Begalung Padang memiliki persepsi positif terhadap peran HR sebagai pengelola kesejahteraan, pembina hubungan kerja, dan pengembang kompetensi. HR dinilai berhasil menciptakan lingkungan kerja yang cukup produktif dan kondusif melalui komunikasi terbuka, pelatihan, serta penghargaan bagi karyawan berprestasi.

Namun, masih diperlukan peningkatan pada aspek transparansi penilaian, frekuensi pelatihan, dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan agar engagement dan produktivitas semakin meningkat.

3.7 HR mengukur dan mengevaluasi Tingkat employee engagement karyawan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan

HR Yamaha Lubuk Begalung Padang mengukur dan mengevaluasi employee engagement melalui survei, penilaian kinerja, tingkat absensi, dan umpan balik langsung. Hasil evaluasi digunakan untuk memperbaiki strategi HR seperti pelatihan, sistem penghargaan, dan komunikasi internal. Dengan cara ini, employee engagement yang tinggi terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi, baik dari sisi produktivitas, kualitas pelayanan, maupun loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Peran HR dalam meningkatkan employee engagement di Yamaha Lubuk Begalung Padang, dapat disimpulkan bahwa divisi HR memiliki kontribusi yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan kondusif. HR berhasil menjalankan fungsinya sebagai pengelola sumber daya manusia melalui berbagai strategi seperti pelatihan, sistem penghargaan, serta komunikasi internal yang terbuka. Pengukuran tingkat keterlibatan karyawan dilakukan secara sistematis melalui survei kepuasan, evaluasi kinerja, tingkat absensi, serta feedback langsung, yang hasilnya digunakan untuk menyusun program peningkatan engagement dan kinerja organisasi. Secara keseluruhan, peningkatan employee engagement berdampak positif terhadap loyalitas, motivasi, serta produktivitas karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan daya saing perusahaan secara menyeluruh.

4.2 Saran

Penulis berharap semoga mahasiswa dapat mengerti dan memahami materi yang sudah di jelaskan oleh penulis

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. (2024). *Profil dan Informasi Dealer Resmi Yamaha Lubuk Begalung Padang*.

LAMPIRAN

