

ABSTRACT

This study examines the influence of Inclusive Leadership and trust on job performance, focusing on the moderating role of trust in enhancing the relationship between Inclusive Leadership and job performance. The research was conducted in a case study of employees from in Barlingmascakeb (Banyumas, Purbalingga, Cilacap, Kebumen) coffee shop, with data collected from 100 respondents across various departments. Using regression analysis, the results indicate that Inclusive Leadership has a significant positive effect on job performance, demonstrating that leaders who foster inclusivity lead to improved employee outcomes. Trust was also found to have a significant positive relationship with job performance, underscoring its crucial role in enhancing workplace productivity. Furthermore, the study confirmed that trust acts as a moderator, strengthening the positive effect of Inclusive Leadership on job performance. When trust levels are high, the impact of Inclusive Leadership becomes more pronounced. These findings highlight the importance of fostering both Inclusive Leadership and trust to achieve superior organizational performance. Limitations, such as the relatively small sample size and the cross-sectional nature of the study, suggest that future research should aim to validate these results across different contexts and over time.

Keywords: Inclusive Leadership, Trust, Job Performance, Case Study, Moderating Effect, Organizational Behavior, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti pengaruh Kepemimpinan Inklusif dan kepercayaan terhadap kinerja pekerjaan, dengan fokus pada peran moderasi kepercayaan dalam meningkatkan hubungan antara Kepemimpinan Inklusif dan kinerja pekerjaan. Penelitian ini dilakukan dalam studi kasus karyawan di kedai kopi Barlingmascakeb (Banyumas, Purbalingga, Cilacap, Kebumen), dengan data yang dikumpulkan dari 100 responden di berbagai departemen. Dengan menggunakan analisis regresi, hasilnya menunjukkan bahwa Kepemimpinan Inklusif memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan, yang menunjukkan bahwa pemimpin yang mendorong inklusivitas menghasilkan peningkatan hasil kerja karyawan. Kepercayaan juga ditemukan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pekerjaan, yang menggarisbawahi peran pentingnya dalam meningkatkan produktivitas tempat kerja. Lebih lanjut, penelitian ini menegaskan bahwa kepercayaan bertindak sebagai moderator, yang memperkuat efek positif Kepemimpinan Inklusif terhadap kinerja pekerjaan. Ketika tingkat kepercayaan tinggi, dampak Kepemimpinan Inklusif menjadi lebih nyata. Temuan ini menyoroti pentingnya menumbuhkan Kepemimpinan Inklusif dan kepercayaan untuk mencapai kinerja organisasi yang unggul. Keterbatasan, seperti ukuran sampel yang relatif kecil dan sifat penelitian yang bersifat cross-sectional, menunjukkan bahwa penelitian di masa mendatang harus bertujuan untuk memvalidasi hasil ini dalam konteks yang berbeda dan dari waktu ke waktu.

Kata Kunci: Kepemimpinan Inklusif, Kepercayaan, Kinerja Pekerjaan, Studi Kasus, Efek Moderasi, Perilaku Organisasi, Kinerja Karyawan