

---

# **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh *Work Engagement* Pada PT. Indraloka Bekasi**

**(The Effect Of Transformational Leadership Style And Job Training On Employee Performance Mediated By *Work Engagement* At PT. Indraloka Bekasi)<sup>1</sup>**

---

**Yohana<sup>2</sup>; Fitri Rezeki<sup>3</sup>; Retno Purwani Setiyaningrum<sup>4</sup>**

## **Abstrak**

*Kinerja karyawan menjadi hal penting bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT Indraloka di Bekasi dengan melihat dari sisi gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan work engagement. Penelitian ini dengan menggunakan explanatory research dimana penelitian ini berupaya untuk menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan work engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Indraloka di Bekasi. Sampel dalam penelitian ini yaitu semua jumlah populasi yang berjumlah 70 karyawan, metode pengambilan sampel yaitu menggunakan metode sampling jenuh. Pengelolaan datanya menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.9. hasil temuan penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan (P value 0,005), dan pelatihan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan (P value 0,006). Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap work engagement (P value 0,004), dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap work engagement (P value 0,000). Work engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (P value 0,513). Work engagement tidak dapat memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan (P value 0,545), dan Work engagement tidak dapat memediasi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (P value 0,527).*

***Kata Kunci Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja, dan Work Engagement***

***Kode JEL:***

---

## *Abstract*

*Employee performance is important for the company, therefore the company will continue to strive to improve the performance of its employees. This research was conducted to determine the level of employee performance at PT Indraloka in Bekasi by looking at transformational leadership style, job training and work engagement. This research uses explanatory research where this research attempts to examine the influence of transformational leadership style, job training and work engagement on employee performance at PT Indraloka in Bekasi. The sampel in this research is the entire population of 70 employees, the sampling method is using the saturated sampling method. Data management uses the SmartPLS 3.2.9 application. The findings of this research are that transformational leadership style directly influences employee performance (P value 0.005), and job training directly influences employee performance (P value 0.006). Transformational leadership style influences work engagement (P*

*value 0.004), and job training influences work engagement (P value 0.000). Work engagement has no effect on employee performance (P value 0.513). Work engagement cannot mediate transformational leadership style on employee performance (P value 0.545), and work engagement cannot mediate job training on employee performance (P value 0.527).*

**Keywords : Employee Performance, Transformational Leadership Style, Job Training, and Work Engagement**

**JEL Codes: .....**

---

## **PENDAHULUAN**

Persaingan di dunia industri sekarang ini sangatlah ketat, di mana perusahaan satu dan lainnya sama – sama ingin menjadi yang terbaik dan terdepan. Dengan adanya persaingan bisnis ini, sebuah perusahaan dituntut agar memiliki strategi bisnis yang baik dan kuat, agar perusahaan dapat bersaing dengan pesaing – pesaing bisnis yang ada. Selain dituntut memiliki strategi bisnis, sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya juga memerlukan sumber daya yang dapat membantu dalam kegiatan usahanya.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi penggerak dari setiap kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat pada dunia usaha, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi sumber kekuatan bagi perusahaan untuk terus hidup dan mampu bersaing. Sebuah perusahaan perlu melakukan pengembangan dan pelatihan bagi karyawannya, agar kinerja yang dihasilkan karyawannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Umam & Atho'illah, 2021).

PT. Indraloka merupakan sebuah perusahaan *garment* yang memproduksi batik, di mana hasil produksinya berupa kain panjang, kain sarung, bahan dan baju. Perusahaan Indraloka ini memiliki beberapa permasalahan dalam kegiatan operasionalnya. Permasalahan yang terjadi tentunya disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya sistem organisasi yang ada belum bisa berjalan secara profesional baik itu dari pimpinan, staf dan karyawan. Selain permasalahan tersebut, terdapat juga permasalahan pada bagian produksi baju, di mana karyawan belum bisa mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Agar perusahaan dapat mencapai tujuan, maka perusahaan memerlukan sistem manajemen yang efektif untuk menunjang jalannya kegiatan operasional perusahaan dan terus memperhatikan efektifitas kerja karyawan. Karyawan merupakan sumber daya penting dalam perusahaan dan bahkan sering disebut sebagai ujung tombak pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi agar dapat mencapai tujuan bisnisnya. Salah satu unsur penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mampu melibatkan bawahannya secara aktif dalam upaya mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Hubungan karyawan dengan atasan diharapkan dapat menghasilkan situasi yang harmonis sehingga menghasilkan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Prayudi, 2020).

Kinerja karyawan menjadi tolok ukur bagi perusahaan, karena kinerja yang dihasilkan karyawan akan menjadi barang atau jasa yang akan diperjual belikan oleh

perusahaan di pasar. Makna dari kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prayudi, 2020). Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Muis *et al.*, 2018).

Selain dari hasil produksi yang dihasilkan karyawannya, sebuah perusahaan juga dapat melakukan penilaian kerja untuk mengetahui tingkat kinerja karyawannya. Penilaian kinerja karyawan merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan (Utama *et al.*, 2019).

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sesuai standar perusahaan atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Namun sebaliknya, seorang karyawan yang menghasilkan pekerjaan tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah (Utama *et al.*, 2019).

Melalui penilaian kinerja perusahaan juga dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap karyawan, serta potensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Dengan demikian manajemen dan karyawan yang bersangkutan dapat mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, serta mengatasi kelemahan masing-masing melalui program pelatihan kerja. Dalam rangka mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif dan akurat, maka sebuah perusahaan harus mampu mengukur tingkat kinerja mereka. Pengukuran kinerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai aktivitas pengukuran standar dan sebagai informasi yang dapat digunakan para karyawan, dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu (Utama *et al.*, 2019).

Penilaian atau evaluasi kinerja mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Evaluasi menunjukkan keterampilan dan kompetensi pekerja yang ada sekarang ini kurang cukup sehingga dikembangkan program. Efektifitas pelatihan kerja dan pengembangan diperhitungkan dengan mengukur seberapa baik pekerja yang berprestasi mengerjakan evaluasi kinerja. Evaluasi juga memenuhi kebutuhan umpan balik bagi pekerja tentang bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerjanya (Utama *et al.*, 2019).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka suatu perusahaan perlu mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan baik faktor internal maupun eksternal perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasnah & Asyari (2022) mengatakan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Pemimpin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan menjadi bagian penting bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan (Hasnah & Asyari, 2022).

Dalam upaya pencapaian tujuan, perusahaan tentu memerlukan seorang pemimpin untuk mengendalikan setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan. Dengan adanya seorang pemimpin diharapkan dapat mengendalikan karyawan – karyawan yang ada di perusahaan

agar mengikuti arahan kerja yang benar, karena pada hakikatnya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Hasnah & Asyari, 2022).

Sebuah perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan akan terus menganalisis hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemimpin. Dalam memimpin sebuah perusahaan, tentunya seorang pemimpin harus memiliki gaya atau strategi dalam kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan inilah yang akan digunakan pemimpin dalam mengendalikan orang – orang yang dipimpinnya.

Seorang pemimpin tentunya harus mempunyai cara atau gaya dalam kepemimpinannya, agar orang yang dipimpin mau mengikutinya. Dari beberapa gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang menarik untuk diterapkan di suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat memberikan inspirasi, mempunyai visi yang jelas, serta cara dan energi yang baik untuk mencapai tujuan dengan memberikan semangat, energi positif terhadap segala hal dan pekerjaan, berorientasi pada visi, memiliki totalitas perhatian, membantu dan mendukung keberhasilan pengikutnya (Chua *et al.*, 2022).

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Prayudi (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.597, didukung oleh penelitian Susanto (2023) bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun demikian dalam penelitian Nurhuda *et al.*, (2020) pada Rumah Sakit Anwar Medika, mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian Novitasari (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan di industri *Automotive*.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja. Suatu perusahaan melakukan pelatihan kerja tentunya dengan harapan kinerja karyawannya dapat terus ditingkatkan, sehingga dapat memenuhi standar perusahaan. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, maka perusahaan perlu melakukan pelatihan kerja yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan akan baik jika karyawan tersebut memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaannya (Wahyudi, 2021).

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Laia (2019) mengatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif, dimana pelatihan dapat mendorong karyawan untuk berinisiatif dan mengembangkan kreativitasnya dalam bekerja, didukung oleh penelitian Mutholib (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2021) menyatakan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena selama proses pelatihan karyawan merasa materi yang diberikan hanya berada pada tataran teori dan

bukan berdasarkan kondisi *real* di lapangan, didukung oleh penelitian Wijiangkara, *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja didapat sebuah kesenjangan dari hasil penelitiannya. Dimana ada yang mengatakan berpengaruh dan ada yang mengatakan tidak berpengaruh.

Kesenjangan yang terjadi dari hasil penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja didapat hasil bahwa ada yang tidak berpengaruh dan tidak signifikan, akan tetapi gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja di PT. Indraloka perlu diterapkan untuk membantu peningkatan kinerja karyawannya. Untuk memperkuat hasil dalam penelitian ini, maka penelitian ini akan menambahkan variabel *work engagement* sebagai mediasi gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja karyawan.

*Work engagement* merupakan suatu pola pikir positif karyawan terhadap pekerjaan berdasarkan semangat, dedikasi dan fokus terhadap pekerjaan yang diberikan di tempat kerja. Seorang karyawan dikatakan *work engagement* ketika seorang karyawan sudah mampu menjadikan pekerjaan sebagai prioritas untuk diri dan pribadinya selain untuk organisasi. *Work engagement* juga merupakan sifat pribadi karyawan yang bangga telah menjadi bagian dari suatu perusahaan sehingga mampu bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Manalu *et al.*, 2021).

Beberapa peneliti juga telah melakukan penelitian terkait pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Krisnadiputra *et al.*, (2022) mengatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian Surohmat & Istiyani (2022) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian terkait gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja menjadi hal yang cukup menarik, dimana terdapat kesenjangan dari para peneliti terdahulu. Selain itu, penelitian ini memiliki tujuan yang sangat penting yaitu penelitian yang dilakukan bertujuan untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai kinerja. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan, untuk itu setiap karyawan perlu meningkatkan kinerjanya agar sesuai dengan standar perusahaan.

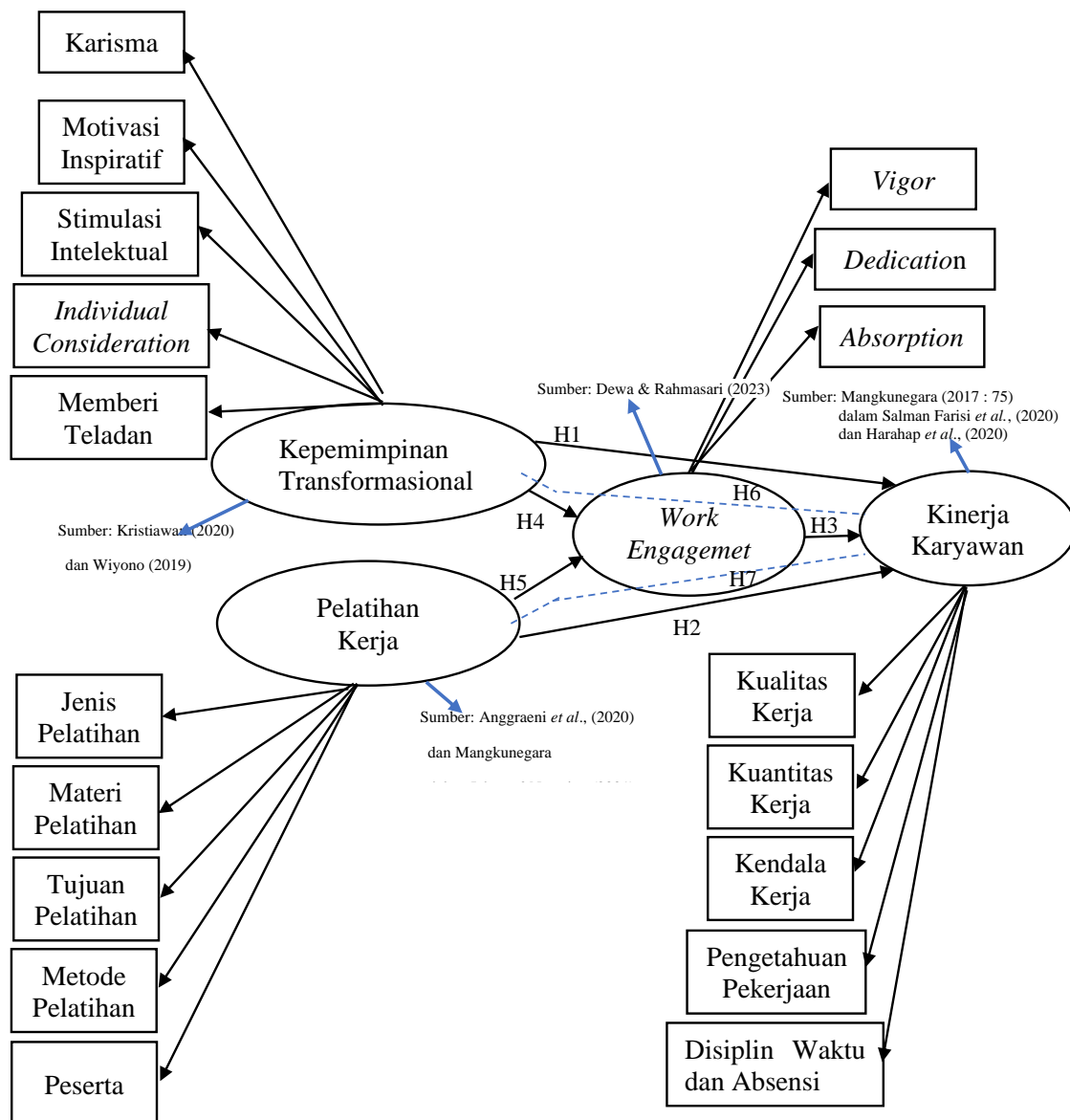
Tujuan lain dari penelitian ini yaitu untuk mencari titik temu dari kesenjangan para peneliti terdahulu. Dalam penelitian ini juga menambahkan variabel *work engagement* sebagai variabel mediasi gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja. Penelitian ini menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Indraloka Bekasi.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh antar variabel dalam sebuah model struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Indraloka Bekasi yang berjumlah 70 karyawan. Metode untuk pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu *non probability*, yaitu dengan cara *sampling* jenuh yaitu

karyawan PT. Indraloka yang berjumlah 70 karyawan menjadi sampel dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer atau data yang didapat langsung dari narasumber. Teknik pengumpulan datanya yaitu *online* kuesioner.

Penelitian ini dilaksanakan dalam tiga bulan. Berikut adalah model penelitian dan operasional variabel yang disajikan dalam penelitian ini.



Sumber: Hasil Data Penelitian, 2004

Gambar 1. Desain Penelitian

Terdapat 4 variabel penelitian yaitu, dua variabel independen, satu variabel mediasi dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama (X1) yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT) dengan indikator GKT1.1 karisma, GKT1.2 motivasi inspiratif, GKT1.3 stimulasi intelektual, GKT1.4 *individual consideration*, dan GKT1.5 memberi teladan. Variabel independen kedua (X2) yaitu Pelatihan Kerja (PK) dengan indikator PK2.1 jenis pelatihan, PK2.2 materi pelatihan, PK2.3 tujuan pelatihan,

PK2.4 metode pelatihan, PK2.5 peserta. Variabel mediasi (Z) yaitu *Work Engagement* (WE) dengan indikator WE3.1 *vigor*, WE3.2 *dedication*, WE3.3 *absorption*. Satu variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan (KK) dengan indikator KK4.1 kualitas kerja, KK4.2 kuantitas kerja, KK4.3 kendala kerja, KK4.4 pengetahuan pekerjaan, KK4.5 disiplin waktu dan absensi.

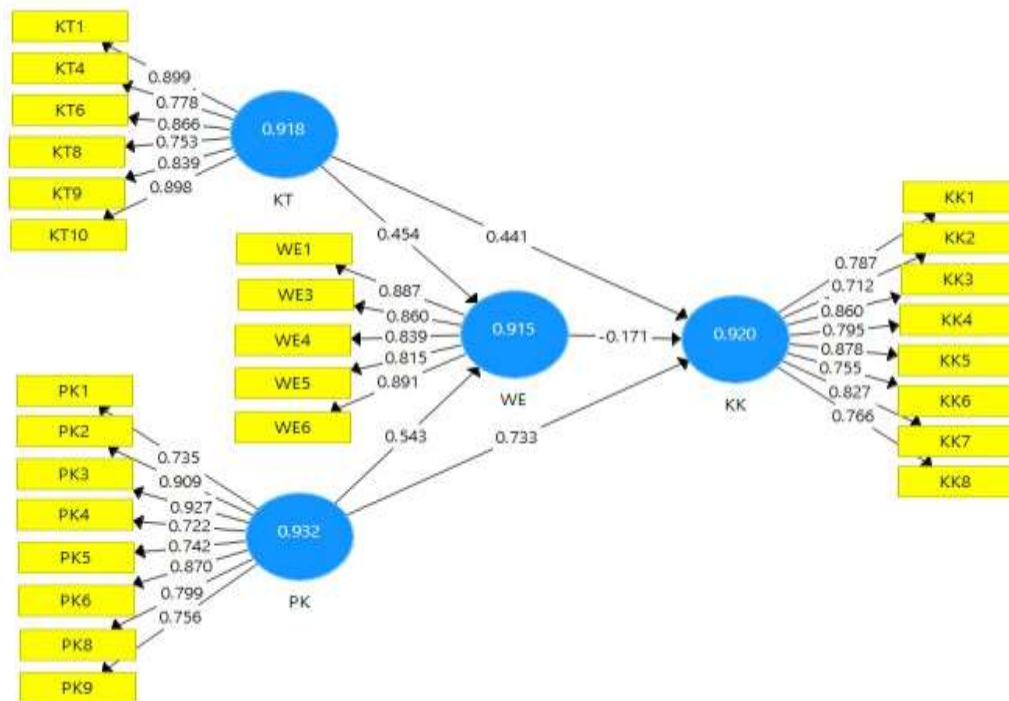
Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item Pernyataan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (Karistiawan, 2020), (Wiyono, 2019)	1. Karisma 2. Motivasi Inspiratif 3. Stimulasi Intelektual 4. <i>Individual Consideration</i> 5. Memberi Teladan	Interval  1-5	2 2 2 2 2
Pelatihan Kerja (Anggraeni <i>et al</i> , 2020), (Ichsan & Nasution, 2021)	1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi Pelatihan 4. Metode Pelatihan 5. Peserta	Interval  1-5	2 2 2 2 2
<i>Work Engagement</i> (Dewa & Rahmasari, 2023),	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Absorption</i>	Interval  1-5	2 2 2
Kinerja Karyawan (Salman Farisi, 2020), (Harahap & Tirtayasa, 2020)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kendala Kerja 4. Pengetahuan Pekerjaan 5. Disiplin Waktu dan absensi	Interval  1-5	2 2 2 2 2

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2024.

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis struktural menggunakan pendekatan partial least square dimana pengolahannya menggunakan *software Partial Least Square* atau *SmartPLS*. Analisis diawali dengan pengujian *outer* yaitu uji instrumen variabel dan deskriptif variabel dan dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model dan uji yang terakhir adalah pengujian hipotesis. Loading faktor digunakan untuk uji validitas dengan ketentuan loading faktor lebih dari 0,7. *Cronbach's Alpha* dan *pc (composite reliability)* dengan masing-masing lebih dari 0,7 sebagai syarat reliabilitas. Pengujian model struktural menggunakan koefisien determinasi dengan nilai minimal 0,2. Signifikansi pengaruh jalur dalam model menggunakan standar estimasi dengan standar *p-value* kurang atau sama dengan 0,05 (Wulandari, 2019).

# HASIL



Sumber: Hasil Data Penelitian, 2024.

Gambar 2. Uji Outer Model

Tabel 2. Hasil Hitung Koefisien Jalur



	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )
<b>Gaya Kepemimpinan Transformasional -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.441	0.442	0.156	2.828
<b>Gaya Kepemimpinan Transformasional -&gt; Work Engagement</b>	0.454	0.454	0.157	2.902
<b>Pelatihan Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.733	0.748	0.266	2.757
<b>Pelatihan Kerja -&gt; Work Engagement</b>	0.543	0.545	0.145	3.757
<b>Work Engagement -&gt; Kinerja Karyawan</b>	-0.171	-0.191	0.261	0.655

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2024

1. Hipotesis Pertama

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,441 dengan nilai T statistik sebesar 2,828 dan P value sebesar 0,005 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,005 < 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Kedua

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,733 dengan nilai T statistik sebesar 2,757 dan P value sebesar 0,006 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,006 < 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh dari variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis Ketiga

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *work engagement* menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,454 dengan nilai T statistik sebesar 2,902 dan P value sebesar 0,004 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap *work engagement*.

4. Hipotesis Keempat

Pengaruh pelatihan kerja terhadap *work engagement* menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,543 dengan nilai T statistik sebesar 3,757 dan P value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh dari variabel pelatihan kerja terhadap *work engagement*.

#### 5. Hipotesis Kelima

Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai sampel asli sebesar -0,171 dengan nilai T statistik sebesar 0,261 dan P *value* sebesar 0,513 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,513 > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Pengaruh Efek Tidak Langsung Spesifik

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasiona -> <i>Work Engagement</i> -> Kinerja Karyawan	-0.078	0.087	0.128	0.605	<b>0.545</b>
Pelatihan Kerja -> <i>Work Engagement</i> -> Kinerja Karyawan	-0.093	0.105	0.147	0.632	<b>0.527</b>

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2024

#### 6. Hipotesis Keenam

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement* ditemukan hasil bahwa tidak adanya pengaruh, dimana menghasilkan sampel asli sebesar -0,078 dengan T statistik sebesar 0,605 dan P *value* sebesar 0,545 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,545 > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya gaya kepemimpinan transformasional melalui *work engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 7. Hipotesis Ketujuh

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement* ditemukan hasil bahwa tidak adanya pengaruh, dimana menghasilkan sampel asli sebesar -0,093 dengan T statistik sebesar 0,632 dan P *value* sebesar 0,527 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,527 > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya pelatihan kerja melalui *work engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Kinerja karyawan menjadi salah satu hal penting bagi perusahaan, karena kinerja karyawan ini yang akan menghasilkan suatu hasil kerja berupa barang atau jasa yang dapat diperjual belikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat menjadi tolok ukur bagi kemajuan perusahaan, karena perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang bagus, maka perusahaan dapat bersaing dengan baik dikalangan dunia bisnis.

Perusahaan juga harus memperhatikan kinerja karyawan – karyawannya, agar perusahaan dapat mengetahui tingkat keberhasilan karyawan dalam bekerja. Penilaian kinerja di dalam suatu perusahaan juga perlu dilakukan, karena dengan melakukan penilaian kinerja maka perusahaan akan mengetahui tinggi atau rendahnya tingkat kinerja karyawannya. Dengan mengetahui tingkat kinerja karyawannya, maka perusahaan dapat melakukan suatu analisa untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian yang dilakukan di perusahaan ini akan menguji variabel gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, *work engagement*, dan kinerja karyawan itu sendiri.

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan (H1).**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui koefisien jalur menghasilkan suatu kesimpulan dan temuan bahwa nilai sampel asli sebesar 0,441 dengan nilai T statistik sebesar 2,828 dan P *value* sebesar 0,005 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,005 < 0,05$ ). Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan dan kesimpulan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2023) dan Prayudi (2020) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil temuan dan kesimpulan dalam penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda *et al.*, (2020) dan Novitasari (2020) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan pada PT Indraloka terkait pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemimpin yang memberikan arahan dan menjelaskan pekerjaan dengan jelas dapat mempermudah karyawan dalam bekerja, serta pemimpin yang selalu memberikan apresiasi atas prestasi kerja karyawan, akan menambah semangat karyawan agar terus bekerja dengan baik.

### **2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2).**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui koefisien jalur menghasilkan suatu kesimpulan dan temuan bahwa nilai sampel asli sebesar 0,733 dengan nilai T statistik sebesar 2,757 dan P *value* sebesar 0,006 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,006 < 0,05$ ). Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan dan kesimpulan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laia (2019) dan Mutholib (2019) yang mengatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2021) dan Wijiangkara *et al.*, (2021) yang mengatakan bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan pada PT Indraloka terkait pengaruh variabel pelatihan kerja mendapatkan hasil bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan mengikuti pelatihan kerja, karyawan akan lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja serta dapat memahami dengan baik cara dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional Terhadap *Work Engagement* (H3).**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui koefisien jalur menghasilkan suatu kesimpulan dan temuan bahwa nilai sampel asli sebesar 0,454 dengan nilai T statistik sebesar 2,902 dan P *value* sebesar 0,004 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ). Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap *work engagement*.

Hasil temuan dan kesimpulan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angelia & Astiti (2020) dan Momongan *et al.*, (2023) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap *work engagement*. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan *et al.*, (2021) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap *work engagement*.

Penelitian yang dilakukan pada PT Indraloka terkait pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap *work engagement*, artinya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan *work engagement*, pemimpin yang selalu mendorong karyawannya untuk memiliki kreativitas dalam bekerja, memiliki visi dan misi yang jelas, pemimpin yang tidak hanya memerintah tetapi juga memberikan arahan cara bekerja yang baik, membuat karyawan merasa dibimbing dan bangga menjadi bagian dari perusahaan.

### **4. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap *Work Engagement* (H4).**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui koefisien jalur menghasilkan suatu kesimpulan dan temuan bahwa nilai sampel asli sebesar 0,581 dengan nilai T statistik sebesar 0,543 dengan nilai T statistik sebesar 3,757 dan P *value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel pelatihan kerja terhadap *work engagement*.

Hasil temuan dan kesimpulan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya Widia & Setyaningrum (2023) dan Ruhayat *et al.*, (2022) yang mengatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

Penelitian yang dilakukan pada PT Indraloka terkait pengaruh variabel pelatihan kerja mendapatkan hasil bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap *work engagement*, artinya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat karyawan lebih memahami pekerjaannya dan karyawan-pun akan bersemangat dalam bekerja.

### **5. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan (H5).**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui koefisien jalur menghasilkan suatu kesimpulan dan temuan bahwa nilai sampel asli sebesar -0,195 dengan nilai T statistik

sebesar 0,468 dan *P value* sebesar -0,171 dengan nilai *T* statistik sebesar 0,261 dan *P value* sebesar 0,513 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,513 > 0,05$ ). Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh dari variabel *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan dan kesimpulan dalam penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnadiputra *et al.*, (2022) dan Surohmat & Istiyani (2022) yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan pada PT Indraloka terkait pengaruh variabel *work engagement* mendapatkan hasil bahwa *work engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnadiputra *et al.*, (2022) dan Surohmat & Istiyani (2022), Ketika karyawan memiliki *work engagement* dalam dirinya, dimana karyawan bersemangat dalam bekerja dan berkonsentrasi dalam bekerja seharusnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan oleh peneliti selanjutnya.

## **6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Engagement* (H6).**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui pengaruh tidak langsung menghasilkan suatu kesimpulan dan temuan bahwa nilai sampel asli sebesar -0,078 dengan *T* statistik sebesar 0,605 dan *P value* sebesar 0,545 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,545 > 0,05$ ). Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional melalui *work engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan dan kesimpulan dalam penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo & Muafi (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement*.

Penelitian yang dilakukan pada PT Indraloka terkait variabel *work engagement* sebagai mediasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional melalui *work engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya variabel *work engagement* tidak mempunyai kekuatan atau pengaruh dalam memediasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Variabel *work engagement* tidak dapat memediasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dikarenakan gaya kepemimpinan transformasional secara langsung dapat memengaruhi kinerja karyawan, terbukti dari hasil uji hipotesis dengan koefisien jalur gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja memiliki nilai sampel asli sebesar 0,441 dengan nilai *T* statistik sebesar 2,828 dan *P value* sebesar 0,005 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,005 < 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

## 7. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Engagement* (H7)

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui pengaruh tidak langsung menghasilkan suatu kesimpulan dan temuan bahwa nilai sampel asli sebesar 0,093 dengan *T* statistik sebesar 0,632 dan *P value* sebesar 0,527 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,527 > 0,05$ ). Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja melalui *work engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan dan kesimpulan dalam penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farida & Hendarsjah (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement*.

Penelitian yang dilakukan pada PT Indraloka terkait variabel *work engagement* sebagai mediasi antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil bahwa pelatihan kerja melalui *work engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, variabel *work engagement* tidak mempunyai kekuatan atau pengaruh dalam memediasi antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel *work engagement* tidak dapat memediasi antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan pelatihan kerja secara langsung dapat memengaruhi kinerja karyawan, terbukti dari hasil uji hipotesis dengan koefisien jalur pelatihan kerja terhadap kinerja memiliki nilai sampel asli sebesar 1,091 dengan nilai *T* statistik sebesar 3,332 dan *P value* sebesar 0,001 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh dari variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis data *Smart-PLS3* pada variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu, gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *work engagement*, pelatihan kerja berpengaruh terhadap *work engagement*, *work engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *work engagement* tidak dapat memediasi gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Bagus Bayu Krisnadiputra, Ida Bagus Widiadnya, & Saptarini Widyawati. (2022). Pengaruh kepemimpinan, Work Engagement Dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung. *Jurnal Emas*, 3(11), 70–80.
- Andriyani, M., & Mulyanto, H. (2022). Inklusi Keuangan: Pemoderasi Literasi Keuangan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.287>.
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan

Work Engagement. *Psikobuletin:Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>.

Anggraeni<sup>1</sup>, A., Hasna<sup>2</sup>, S., Novitasari<sup>3</sup>, D., & Asbari<sup>4</sup>, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada Pt. Agrindo Maju Lestari. *Jubisma*, 2(1). <https://doi.org/10.58217/jubisma.v2i1.32>.

Chua, M., Junaidy, R., & Sitorus, D. H. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 84–90.

Dewa, A. L., & Rahmasari, L. (2023). *Pengaruh Perceptions Of Financial Rewards , Work Engagement Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pelayaran Di Semarang*. 1(3).

Dewiana Novitasari, M. A. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371>.

Dewiana Novitasari, M. A. (2020b). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99.

Dr. achmad Kosasih, M. M. (2020). *Kepemimpinan Transformasional* (Asep Rachmatullah (ed.)). Indigi Media.

Dr.Fitri Rezeki, S.Pd., M. P. (2023). *Work Engagement “Teori, Faktor dan Implementasi”* (Ade Riski Oktavian (ed.)). PT Kimshafi Alung Cipta.

Fachrurazi, Fitri Rezeki, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Engagement Dan Budaya Organisasi Pada PT TOA Bekasi. *Administrasi Dan Manajemen*, 247–255.

Fadhilatul Hasnah, & Dian Paramitha Asyari. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit : Systematic Review. *JUKEJ : Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97. <https://doi.org/10.55784/jkj.vol1.iss1.209>.

Farida, N. F., & Hendarsjah, H. (2022). Peran Pelatihan dengan Mediasi Kesesuaian Pekerjaan, Pembelajaran, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Madiun. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 302–313. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.302>.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>.
- Hendrawan, A., Laras, T., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020). Peningkatan Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Proceeding of The URECOL*, 78–89. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/949>.
- Heru Mulyanto dan Anna Wulandari. (2019). *PENELITIAN:Metode&Analisis* (CV Agung (ed.); Cetakan Ke). CV Agyng.
- Kristiawan, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 10(2), 140. <https://doi.org/10.30649/japk.v10i2.79>.
- Laia, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 2(1), 2684–9747. <http://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS>.
- Momongan, K. B., Mangantes, M. L., & Sengkey, S. B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pegawai Di Kejaksaan Negeri Manado. *Psikopedia*, 4(4), 193–198. <https://doi.org/10.53682/pj.v4i4.7592>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *IQTISHAdequity Jurnal MANAJEMEN*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>.
- Nurul Ichsan, R., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 48–53.



<https://doi.org/10.32696/ajpkm.v5i1.693>.

Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>.

Prabowo, W. M., & Muafi, M. (2021). Pengaruh Transformational Leadership dan Perceived Organizational Support terhadap Job Performance: Peran Mediasi Work Engagement. *Telaah Bisnis*, 22(2), 73. <https://doi.org/10.35917/tb.v22i2.199>.

Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffri (ed.); Cetakan ke). Kencana.

Rohana Manalu, A., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(02), 42–49. <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>.

Ruhyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 90–110. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1855>.

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>

Salman Farisi, Juli Irnawati, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.

Saputro, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Ocb Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 1103–1119.

Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). *AGORA* Vol. 5, No. 1, (2017). 5(1).

Siahaan, J. R., Rianti, I., & Putri Pratiwi, R. (2021). Peran Kepemimpinan

Transformasional terhadap Keterikatan Kerja dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi sebagai Mediasi. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 137–150. <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.195>.

Sjahrudin, I. G. N. dan H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1, 47–57.

Surohmat, Y., & Istiyani, Y. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5656–5661.

Surya Widia, I., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Job Training Dan Career Development Terhadap Work Engagement Dimediasi Innovative Work Behavior Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi DKI Jakarta. *Jambura*, 6(1), 355–363. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>

Susanto, A. H. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Paes Entertainment*. 3(2), 189–197.

Umam, K., & Atho'illah, Y. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 68–83. <https://doi.org/10.15642/manova.v4i1.387>.

Utama, T., Ivone, Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 96–98. <http://seminar-id.com/prosiding/index.php/sainteks/article/view/131>.

wahdiyat Moko. (2021). *Menejemen Kinerja* (T. U. Press (ed.)). UB Press.

Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin. *ECo-Buss*, 4(2), 265–273.

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.

Wardani, L. M. I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi Pekerja dan Efeknya Terhadap Work Engagement: Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(1), 73–85. <https://doi.org/10.7454/jps.2020.09>.

- Wardhani, T. A., Lubis, A. S., & ... (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SDM DI PTPN III (PERSERO) Medan. *Prosiding Seminar ...*, 234–240. <https://www.e-prosiding.umnaw.ac.id/index.php/penelitian/article/view/541%0Ahttps://www.e-prosiding.umnaw.ac.id/index.php/penelitian/article/download/541/535>.
- Wijiangkara, G. et, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240.
- Wisnu Pradana, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Proaktif Sebagai Pemoderasi Dan Komitmen Afektif Sebagai Pemediasi. *Diponegoro Journal of Management*, 10(2), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>.
- Wiyono, B. (2019). Hakikat Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 75–83. <https://www.kompasiana.com/idrisapandi/58fb8125349373880b4c289e/hakikat-kepemimpinan>.