

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPD DESA ADAT PERANG

Gek Intan Juniawati <sup>1</sup>, Ni Nyoman Suryani <sup>2</sup>, Ni Nyoman Ari Novarini <sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

[gekintan0618@gmail.com](mailto:gekintan0618@gmail.com)

### ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Perang. Penelitian ini dilaksanakan di LPD Desa Adat Perang dengan melibatkan 34 responden sebagai populasi. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang berdasarkan indikator yang relevan. Untuk menganalisis data, digunakan metode regresi linier berganda guna mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: pertama, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik dapat meningkatkan kinerja; kedua, pelatihan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menandakan bahwa kualitas pelatihan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan; dan ketiga, kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan, maka kinerja mereka juga akan semakin baik. Berdasarkan temuan ini, LPD Desa Adat Perang disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan, pelatihan, dan kompetensi karyawan guna mencapai kinerja yang lebih optimal.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Pegawai*

### PENDAHULUAN

Negara dengan tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi tidak terlepas dari peran signifikan lembaga keuangan. Lembaga keuangan memiliki fungsi vital dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan ekonomi di suatu daerah. Perannya mencakup penyediaan dana untuk kebutuhan masyarakat, baik untuk kebutuhan sehari-hari maupun modal usaha. Secara umum, lembaga keuangan berfungsi menghimpun dana dari masyarakat serta menyalurkan pinjaman kepada mereka. Salah satu lembaga keuangan yang menunjukkan kinerja unggul di Provinsi Bali adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD dibentuk oleh desa adat atau desa pakraman dengan tujuan memberikan pelayanan publik di bidang ekonomi guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat. LPD berperan sebagai pengelola dana, pemberi pinjaman, dan fasilitator pembayaran, serta berfungsi sebagai sumber pembiayaan pembangunan di desa adat. Salah satu contohnya adalah LPD Desa Adat Perang di Kabupaten Badung, yang berkontribusi besar terhadap ekonomi desa setempat. Kemajuan ekonomi desa, jika merata, akan berdampak positif pada stabilitas ekonomi di wilayah perkotaan. Dengan peluang pasar yang besar, LPD Desa Adat Perang dapat menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi di Desa Adat Perang.

Namun, hasil wawancara dan observasi terhadap Kepala LPD Desa Adat Perang mengungkap adanya penurunan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena seperti tugas yang tidak selesai tepat waktu, penundaan pekerjaan, keluhan pelanggan atas kinerja yang lambat, kurangnya pengembangan keterampilan, perilaku tidak bertanggung jawab, dan karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa alasan jelas.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Kotamena dkk. (2020), kepemimpinan transformasional didasarkan pada kepercayaan, penghargaan, dan rasa hormat antara pemimpin dan karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kurangnya motivasi dari pemimpin membuat karyawan merasa tidak nyaman bekerja. Rivai (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin baik gaya kepemimpinan ini diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Khan et al. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja adalah pelatihan. Hartomo dan Luturlean (2020) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Survei terhadap karyawan LPD Desa Adat Perang menunjukkan rendahnya antusiasme terhadap pelatihan karena penyampaian materi yang kurang menarik. Penelitian Yona dkk. (2020) dan Maduningtias (2018) mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, Putra et al. (2017) menemukan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja tidak signifikan.

Faktor ketiga adalah kompetensi, yaitu kemampuan dan kemauan karyawan untuk menjalankan tugas secara efektif (Salman dkk., 2020). Wawancara mengungkapkan bahwa beberapa karyawan merasa terbebani karena tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi mereka. Penelitian Swanson dkk. (2020) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, penelitian Rosmaini & Tanjung (2019) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut dan beragamnya hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Perang di Kabupaten Badung".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Goal Setting Theory***

Teori penetapan tujuan merupakan salah satu teori motivasi yang diperkenalkan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa tujuan (yaitu gambaran tentang kondisi yang diinginkan di masa depan) memiliki peran penting dalam mendorong tindakan individu. Teori ini menjelaskan bagaimana individu menetapkan tujuan, memilih tujuan tertentu, dan termotivasi untuk mencapainya (Mahennoko, 2017).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Dengan menerapkan pendekatan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*), kinerja pegawai yang optimal dalam memberikan pelayanan publik dapat dilihat sebagai suatu tujuan yang ingin dicapai.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan adalah salah satu elemen penting yang memengaruhi upaya individu dalam bekerja dan memberikan dorongan bagi mereka untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan organisasi (Winardi dalam Rivai, 2020). Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin berfokus pada memotivasi karyawan atau bawahannya untuk meningkatkan kinerja

mereka, dengan menekankan pada perilaku yang mendorong terjadinya transformasi antara individu/pegawai dengan organisasi atau perusahaan.

### **Pelatihan**

Pelatihan umumnya merujuk pada proses memperoleh pengetahuan dan keterampilan melalui pembelajaran profesional atau praktis yang berkaitan dengan kompetensi tertentu yang bermanfaat. Pelatihan juga dapat diartikan sebagai program pendidikan berjangka pendek yang dirancang secara sistematis dan terorganisir, di mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan serta keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu.

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah keterampilan yang dimiliki individu yang memiliki nilai jual, dihasilkan melalui kreativitas dan inovasi. Kompetensi mencakup elemen pengetahuan, keahlian (expertise), serta kemampuan atau sifat kepribadian yang memengaruhi performa kerja. Kompetensi juga didefinisikan sebagai kemampuan kerja seseorang yang melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar tertentu. Secara keseluruhan, kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diidentifikasi, yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi, kinerja individu, serta kontribusi karyawan bagi organisasinya.

### **Kinerja Karyawan**

Istilah "kinerja" berasal dari istilah "job performance" atau "actual performance" yang mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran tingkat pencapaian dalam pelaksanaan program, kegiatan, atau kebijakan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang telah dirumuskan dalam rencana strategis organisasi.

### **Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan transformasional menurut Kottler dan Pankowski (dalam Maulana, 2012) adalah suatu proses yang mampu menginspirasi perubahan serta memberdayakan bawahan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, meningkatkan kualitas diri, dan memperbaiki proses dalam organisasi. Penelitian Yanti dan Mursidi (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPD Desa Adat Perang.

#### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan merupakan aspek penting bagi karyawan, karena melalui pelatihan mereka dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja yang berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi di masa depan. Penelitian Wicaksono et al. (2021) mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan. H2: Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPD Desa Adat Perang.

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dengan benar, didukung oleh keunggulan dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Kharismatuti dan

Hadiprajito, 2012). Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H3: Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPD Desa Adat Perang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di LPD Desa Adat Perang yang berlokasi di Jalan Laksamana, Br. Perang Alas, Lukluk, Mengwi, Badung, Bali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan data primer yang diperoleh melalui wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner kepada 34 pegawai LPD Desa Adat Perang. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan kompetensi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis Google Form yang disusun berdasarkan metode *Likert Summated Ratings* (LSR). Untuk memastikan kesesuaian instrumen penelitian dengan tujuan serta konsistensi data, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dimulai dengan uji normalitas untuk memastikan distribusi data sebelum melanjutkan ke pengujian statistik lebih lanjut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah suatu kuesioner layak digunakan dalam mengukur apa yang hendak diukur. Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan di dalamnya mampu mengungkapkan informasi yang sesuai dengan tujuan pengukuran.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi suatu kuesioner dalam memberikan hasil yang stabil dan dapat diandalkan. Kuesioner dianggap reliabel jika pertanyaan-pertanyaannya mampu mengukur secara konsisten apa yang menjadi tujuan pengukurannya.

#### 3. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan pendekatan statistik dengan metode Kolmogorov-Smirnov Test. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05.

Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 5.13 berikut ini:

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan Transformasional	0,926	1,079	Bebas Multikolinearitas
Pelatihan	0,899	1,112	Bebas Multikolinearitas
Kompetensi	0,840	1,191	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 5.12 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, pelatihan dan kompetensi  $> 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

1. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 5.14 berikut ini:

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,234	Bebas Heteroskedastisitas
Pelatihan	0,769	Bebas Heteroskedastisitas
Kompetensi	0,488	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 5.14, dapat dilihat bahwa semua variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan kompetensi, memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,234; 0,769; dan 0,488. Karena nilai- nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model tersebut.

#### Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,829	2,973		3,307	0,002
Kepemimpinan Transformasional	0,377	0,145	0,473	3,528	0,001
Pelatihan	0,221	0,080	0,389	2,765	0,010
Kompetensi	0,494	0,108	0,664	4,553	0,000

R	0,895 <sup>a</sup>
<i>R Square</i>	0,800
<i>Adjusted R Square</i>	0,791
<i>F Statistic</i>	8,678
Signifikansi F	0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Lampiran 10

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

1. **Nilai Konstanta ( $\alpha = 9,829$ )**

Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan kompetensi bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Perang berada pada angka 9,829. Dengan kata lain, kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar meskipun tidak ada pengaruh dari ketiga

variabel bebas.

**2. Nilai Koefisien ( $b_1 = 0,377$ )**

Jika kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan, sementara pelatihan dan kompetensi tetap tidak berubah, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,377. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Perang.

**3. Nilai Koefisien ( $b_2 = 0,221$ )**

Jika terdapat peningkatan pada pelatihan, sementara kepemimpinan transformasional dan kompetensi tetap tidak berubah, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,221. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Perang.

**4. Nilai Koefisien ( $b_3 = 0,494$ )**

Jika kompetensi meningkat, sementara kepemimpinan transformasional dan pelatihan tetap tidak berubah, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,494. Dengan demikian, kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Perang

### **Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan kompetensi memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 5.15, nilai adjusted R<sup>2</sup> yang diperoleh adalah 0,791 atau 79,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 79,1% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 20,9% (100% - 79,1%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Uji F**

Hasil uji F menunjukkan nilai F Statistik sebesar 8,678 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa secara simultan, variabel independen (kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan kompetensi) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dianggap layak.

### **Uji T**

Uji t digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi (p-value) yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, yang berarti variabel independen tersebut secara statistik berpengaruh terhadap variabel dependen.

### **Pembahasan**

**1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-hitung sebesar 3,528 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

## 2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-hitung sebesar 2,765 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010, yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

## 3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-hitung sebesar 4,553 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada Bab V, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai LPD Desa Adat Perang. Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, di mana penerapan gaya kepemimpinan ini yang semakin baik dapat secara efektif mendorong peningkatan kualitas kerja pegawai. Selain itu, pelatihan juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan oleh LPD Desa Adat Perang, semakin optimal pula kinerja pegawainya. Kompetensi pegawai juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja. Semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, faktor-faktor tersebut menjadi kunci dalam mendukung kinerja optimal pegawai di LPD Desa Adat Perang.



## Daftar Pustaka

- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Clara, M., Manalu, W. W., Naiborhu, C. D., & Ginting, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 1434–1454.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adya Tours. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(1), 23–34.
- Hartati, S. (2020). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Majalengka. *Agora*, 3(2).
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 200–207.
- Hasrun, A. U. (2020). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 35–52.
- Fahmi, I. (2013). *Pengantar manajemen keuangan*. Alfabeta.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 245–256.
- Jusup, S. M. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(3), 477–491.
- Kaswan. (2016). *Teori-teori pelatihan dan pengembangan*. Alfabeta.
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout, and social loafing: A mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Kotamena, F., Senjaya, P., & Prasetya, A. B. (2020). Is transformational leadership elitist and antidemocratic? *International Journal of Social, Policy and Law*, 1, 36–43.
- Kristiawan, M., Nizarani, & Sari, A. P. (2020). Manajemen pendidikan karakter berbasis pondok pesantren. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains*, 9(1).
- Maduningtias. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transkom Indonesia Tangerang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.



- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (Edisi Revisi). PT RajaGrafindo Persada.
- Rahmawati. (2018). Hygiene dan sanitasi lingkungan di objek wisata Kampung Tulip. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 125–138.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rowley, J., Baregheh, A., & Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Emerald Group Publishing Limited*, 47(8), 1323–1339. <https://doi.org/10.1108/00251740910984578>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). The concept of competence: A thematic review and discussion. *European Journal of Training and Development*, 44(6–7), 717–742. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2019-0171>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Umam, K.
- (2012). *Manajemen organisasi*. Pustaka Setia.
- Unnafi, S. (2020). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta. *MRABJ*, 1(2).
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220–237