

# Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar

I Kadek Angga Wiguna<sup>1)</sup>  
Anak Agung Dwi Widyani<sup>2)</sup>  
Putu Ayu Sintya Saraswati<sup>3)</sup>

<sup>1)2)3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Jalan Kamboja No 11 A Denpasar

Email: [anggawiguna17042001@gmail.com](mailto:anggawiguna17042001@gmail.com)

Diterima: 18 Oktober 2022	Direvisi: 22 Desember 2022	Disetujui: 1 Januari 2023
---------------------------	----------------------------	---------------------------

## Abstract

*Good employee performance is a step towards achieving organizational goals, so it is necessary to make efforts to improve employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership, communication, and training on employee performance. This research was conducted at the business unit of PT Kimia Farma Apotek Denpasar. The sample for this research is 72 employees of PT. Kimia Farma Denpasar Pharmacy Business Unit. The method used to determine the sample in this study is the saturated sample method. Data collection was carried out through documentation, interviews, and questionnaires. The data analysis technique used in this research is linear regression analysis with the SPSS version 23 program. This shows a positive influence on Transformational Leadership, Communication and Training which is significant on the performance of PT. Kimia Farma Denpasar Pharmacy Business Unit so that Hypothesis 1 (one), Hypothesis 2 (two) and Hypothesis 3 (three) are accepted.*

**Keywords:** *Transformational Leadership; Communication; Training; Employee Performance*

## Abstrak

Kinerja pegawai yang baik merupakan langkah menuju tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di unit usaha PT Kimia Farma Apotek Denpasar. Sampel untuk penelitian ini adalah 72 karyawan PT. Unit Usaha Apotek Kimia Farma Denpasar. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier dengan program SPSS versi 23. Hal ini menunjukkan pengaruh positif atas Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Pelatihan yang signifikan terhadap kinerja PT. Unit Usaha Apotek Kimia Farma Denpasar sehingga Hipotesis 1 (satu), Hipotesis 2 (dua) dan Hipotesis 3 (tiga) diterima.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan Transformasional; Komunikasi; Pelatihan; Kinerja Karyawan*

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi pengembangan apotek. Karena manusia memiliki sumber daya terpendam yang perlu terus dikembangkan dalam segala aktivitas kerja. Banyak teknologi baru telah ditemukan dan diotomatisasi, tetapi apotek tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa staf yang memenuhi syarat untuk mendukungnya. Pentingnya peningkatan kualitas pelayanan apotek adalah upaya untuk membangun hubungan positif dengan pasien sehingga apotek tidak ditinggalkan oleh pasien atau pelanggannya (Azwar, 2018). Sebagai institusi yang memberikan pelayanan medis, kepuasan pasien tergantung pada kualitas pelayanan, sehingga apotek membutuhkan tenaga yang dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat (Handoko, 2017).

Untuk memastikan bahwa semua tujuan tercapai di apotek, karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, karyawan perlu bekerja secara efektif dan efisien dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah menuju tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widyani, 2021). Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja yakni hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kepuasan pelanggan, salah satu kekuatan terpenting dari sebuah perusahaan adalah kekuatan internalnya, yaitu sumber daya manusia perusahaan. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas dan kemampuan yang prima. Unit usaha Kimia Farma Apotek Denpasar memiliki banyak karyawan yang menjalankan kegiatan operasional perusahaan, namun sebenarnya karyawan PT. Unit bisnis Kimia Pharma Apotek Denpasar tidak berkinerja baik bagi perusahaan. Hal ini tercermin dari penurunan kunjungan pasien dari tahun 2019 hingga 2021. Pembelian pengunjung di apotek Kimia Farma diketahui mengalami penurunan di bawah naungan PT. Apotek Kimia Farma Unit Usaha Denpasar memiliki 1.496.777 kunjungan pasien pada tahun 2019, menurun menjadi 1.322.590 pada tahun 2020, selisih 174.187 atau 12% dari kunjungan pasien. Kemudian, pada tahun 2021, ada 248.562 kunjungan pasien yang lebih sedikit, atau 19%. Selisih tersebut terjadi karena banyaknya penolakan yang terjadi pada pasien akibat dari kurangnya kompetensi karyawan dalam menawarkan produk lain dengan keuntungan atau efisiensi yang sama (cross selling) atau menawarkan produk dengan kualitas yang lebih baik dari yang diinginkan pasien (up selling). Karyawan dengan kompetensi baik akan melakukan hal tersebut untuk menghindari dan mengurangi penolakan permintaan dari pasien.

Kepemimpinan yang inovatif merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan

kinerja pegawai dan kinerja organisasi (Yanti dan Mursidi, 2021). Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan karismatik, dengan peran sentral dan strategi yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Masalah yang terkait dengan kepemimpinan transformatif adalah bahwa karyawan merasa tidak siap untuk memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menciptakan inovasi dan kreativitas. Kepemimpinan yang inovatif dapat berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyani *et al.* (2021), Yanti dan Murshidi (2021), Budi dkk. (2020). Namun Nurhuda, dkk (2020) menemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setelah kepemimpinan inovatif, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi (Hermawan dan Kuyeni, 2020). Komunikasi merupakan salahsatu unsur kompetensi terpenting yang harus dimiliki dan dikuasai oleh para pemimpin agar pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai bidang kerjanya masing-masing dan tercapainya komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Permasalahan terkait komunikasi yaitu kejelasan informasi pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kurang diterima oleh karyawan. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan karya Shinta dan Siagian (2020) dan Kartini (2021).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan (Manullang dan Noor, 2020). Pendidikan kejuruan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dunia kerja. Masalah terkait dalam pelatihan adalah indikator kehadiran. Rendahnya partisipasi pegawai dalam kursus-kursus pelatihan disebabkan karena tidak tersedianya fasilitas pelatihan yang nyaman dan nyaman untuk memotivasi pegawai mengikuti kursus-kursus pelatihan yang ditawarkan. Pelatihan kejuruan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan karya Septyandi dan Susanto (2020) dan Wulandari (2020). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan (2017) yang menemukan bahwa pelatihan tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan atau *goal setting theory*. Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi

kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar”.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan PT. Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar yang berlokasi di Jalan Diponegoro No 125, Desa Dauh Puri Klod, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini karena peneliti bekerja pada perusahaan terkait dan cukup mengetahui kondisi perkembangan lokasi perusahaan ini. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, komunikasi, pelatihan terhadap dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 72 orang yang merupakan karyawan PT. Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar, dengan teknik penentuan sampel yakni metode *sampling jenuh* atau metode sensus. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

### **Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi, pelatihan dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,859, komunikasi sebesar 0,869, pelatihan sebesar 0,904 dan kinerja karyawan sebesar 0,875. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan seluruh data berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan  $> 0,10$  dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Kepemimpinan transformasional sebesar 0,617, komunikasi sebesar 0,208, dan pelatihan sebesar 0,481. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam

regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Komunikasi

X3 = Pelatihan

a = Konstanta Regresi

b1 = Koefisien regresi X1

b2 = Koefisien regresi X2

b3 = Koefisien regresi X3

e = Error

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,698	0,754		0,926	0,358
Kepemimpinan transformasional	0,389	0,116	0,321	3,349	0,001
Komunikasi	0,272	0,062	0,270	4,392	0,000
Pelatihan	0,464	0,090	0,28	5,183	0,000
R					0,952
<i>R Square</i>					0,906
<i>Adjusted R Square</i>					0,902
<i>Statistic Signifikansi uji F</i>					218,633
					0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Data diolah (2021)

Nilai *constant* 0,698 menunjukkan bahwa apabila nilai dari kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>), komunikasi (X<sub>2</sub>) dan pelatihan (X<sub>3</sub>) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar akan meningkat sebesar 0,698

satuan. Nilai  $b_1$  yakni +0,389 berarti apabila kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan komunikasi ( $X_2$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,389 satuan. Artinya setiap peningkatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar. Nilai  $b_2$  yakni +0,272 berarti apabila komunikasi ( $X_2$ ) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,272 satuan. Artinya setiap peningkatan komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar. Nilai  $b_3$  yakni +0,464 berarti apabila pelatihan ( $X_3$ ) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,464 satuan. Artinya setiap peningkatan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar.

Besarnya nilai  $R$  0,952 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar. Dengan variasi hubungan kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar adalah sebesar 90,2% sedangkan sisanya sebesar 8,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 218,633 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak atau fit untuk menguji data selanjutnya.

Hasil uji  $t$  dengan perhitungan melalui SPSS menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 3,349 serta nilai signifikan uji  $t$  sebesar 0,001 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kepemimpinan transformasional yang ada pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prahesti, dkk (2017), Jufrizen dan Lubis (2020), Raflianto dan Laily (2020), Widayani, dkk (2021), Yanti dan Mursidi (2021) menemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel komunikasi sebesar 4,392 serta nilai signifikan uji  $t$  sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat komunikasi yang ada di PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hermawan dan Kuyeni (2020), Sarumaha (2020), Shinta dan Siagian (2020), Kartini (2021) menemukan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan sebesar 5,183 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik pelatihan yang ada di PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anugrah(2020), Manullang dan Noor (2020), Septyandi dan Susanto (2020), Wulandari (2020) menemukan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang ada maka semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain. Kemudian, penelitian ini hanya dilakukan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar. Saran dalam penelitian adalah agar pimpinan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar mampu memberikan motivasi yang bersifat inspiratif kepada bawahan dan timnya untuk menyelesaikan pekerjaan, memberikan informasi dengan jelas sehingga tugas yang diberikan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan serta memberikan pelatihan kerja sesuai dengan jabatan karyawan untuk menunjang karirnya dalam perusahaan.

## Daftar Pustaka

- Anugrah, A. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Garuda Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(4), 466-477.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai

- Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46-53
- Darodjat. 2017. *Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- David Creswell. 2018. *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Fifth Edition*. SAGE Publications, Inc.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hermawan, R., & Kusyeni, R. 2020. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Management and Accounting Expose*, 3(2), Hal: 113-119.
- 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), 41-59.
- Kartini, T. M. 2021. Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Ilmu*, 14(02), 58-67.
- Mahennoko, Anandhika Angga. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Progam Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, J. F., & Noor, M. I. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan PT. Jasa Marga di Gerbang Tol Cikampek Utama. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(3), 32-35.
- 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. *Iqtishad EQUITY*, Vol. 1, No 1, ISSN: 2622-6367
- Pakpahan, E. S. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 116-121.
- Prahesti, D., Riana, I., & Wibawa, I. 2017. Pengaruh Kepimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(7), 2761-2788.
- Raflianto, Z. F., & Laily, N. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bnn Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(3), Hal: 1-17.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 217-230.
- Sari, R. W. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BumnPt. Inhutani Iv Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 5(3), 91-99.
- Sarumaha, D. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 395-405.
- Septyandi, C. B., & Susanto, E. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ. *Jurnal Bisnismen: Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 36-46.
- Shinta, D., & Siagian, M. 2020. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338-346.
- Widodo. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang

Renon. *Values*, 2(2), 343-352.

Wulandari, E. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Kiat Permata Di Batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 417-427.

Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23-34.

Yukl, Gary. 2017. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta:PT Indeks.