

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan)

Lailatul Muizzah

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: ila.madura@gmail.com

Nugroho Mardi

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: nugrohomardi@uwp.ac.id

Chamariyah Chamariyah

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: chamariyahs@yahoo.com

Korespondensi penulis: ila.madura@gmail.com

Abstract: *The results of the study show that: 1.) Transformational leadership has a positive and insignificant effect on employee performance with an original sample value of 0.091. 2.) Training has a significant positive effect on employee performance with an original sample value of 0.480.*

Keywords: *Transformational Leadership, Training, Employee Performance*

Abstrak: Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1.) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,091. 2.) Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,480.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradapan, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing kinerja yang dihasilkan. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Pegawai sebagai asset utama yang dimiliki organisasi merupakan tokoh sentral dalam organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi diperlukan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja pegawai juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang baik biasanya bisa memperlihatkan kerja yang lebih keras dalam melakukan aktivitas. Bukan hanya kuantitas, kualitas kerja yang diperlihatkan pegawaipun

Received Desember 22, 2023; Accepted Januari 24, 2024; Published Januari 31, 2024

* Lailatul Muizzah, ila.madura@gmail.com

cenderung lebih baik dari pegawai biasa dan juga harus memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Menurut Siagian, (2019), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan, kompensasi dan faktor-faktor lainnya. Kinerja pegawai perlu ditingkatkan untuk menjadi pelopor dalam mencapai tujuan organisasi, yang menempatkan pegawai sebagai anggota organisasi dan bukan sekedar sebagai sumberdaya manusia. Dalam hal ini, maka para pimpinan bidang SDM kedepannya perlu mengembangkan kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan akan tenaga kerja, baik dari internal maupun dari eksternal organisasi, serta merumuskan tindakan-tindakan strategik yang sesuai untuk menjamin ketersediaan pegawai yang produktif dan berkompeten.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi dorongan semangat bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, hal ini tidak terlepas dari dua sisi yaitu 1). Meninggalkannya kinerja atau 2). Menurunnya kinerja. Menurunnya kinerja pegawai sepertinya mempunyai dampak negatif bagi organisasi. Hal ini dapat dilihat dengan seringnya pegawai datang terlambat, di samping itu, pegawai juga sering mempunyai ide-ide baru akan tetapi tanggapan dari pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai, karena pihak manajemen dirasa kurang memperhatikan aspirasi bawahan. Untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan adanya acuan baku yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya, proses pengembangan sumber daya PNS daerah yang belum dilaksanakan secara maksimal, membuat kinerja pegawai tidak optimal, yang berdampak pada rendahnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya kualitas kerja pegawai secara menyeluruh. Masalah lain yang tak kalah penting ialah, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di lingkungan organisasi dalam mempengaruhi dan mampu menggerakkan pegawai bekerja secara sukarela, kurangnya pelatihan pegawai untuk bekerja maksimal karena merasa pemberian kompensasi materi baik berupa gaji maupun tunjangan, belum dapat memenuhi standar kebutuhan pegawai dimaksud, hal tersebut umumnya terjadi karena standar kebutuhan hidup yang terus meningkat, sementara penghasilan pegawai belum dapat sepenuhnya mengimbangi peningkatan tersebut.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi (Fahmi, 2017). Begitu pentingnya

peran kepemimpinan transformasional dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Pimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja pegawai organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi Sedarmayanti, (2017). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memainkan peranan penting bagi organisasi. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Menurut Siagian, (2019), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional yang diterapkan. Kepemimpinan transformasional yang sesuai harapan akan mampu mendorong meningkatkan produktif kerja pegawai dan mendorong pegawai bekerja secara sukarela untuk mewujudkan tujuan dan program organisasi dengan meningkatkan semangat kerja serta mampu memancing para pegawai untuk bekerja optimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu belum ditemukan penelitian yang mengkaji tentang hubungan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Telah banyak diteliti. Diantaranya diteliti oleh Eny *et.al.*, (2017) di Dinas Perhubungan Kota Denpasar Bali, dan Sudiarso, (2022) yang melakukan penelitian di PT. Waskita Karya (Persero) Tbk proyek Ujung Becakayu 2A dimana temuan penelitiannya mengemukakan adanya hubungan pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agnia *et.al.*, (2020) menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan penelitian ini menjadi landasan dan ketertarikan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut tentang kajian hubungan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan objek yang berbeda dengan penelitian pendahulunya yaitu bertempat di Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan (Manullang dan Noor, 2020). Suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Pentingnya pelatihan dan kompensasi dalam pencapaian kinerja individu yang baik, mengharuskan suatu organisasi memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam operasional organisasi.

Pelatihan pegawai dimaksudkan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme saat ini dan kinerja di masa mendatang (Veithzal Rivai, 2018:212). Untuk dapat mewujudkan pegawai agar bisa kompetitif dan berdaya saing, maka yang harus dilakukan organisasi memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia atau pegawai serta mengelolanya supaya dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi. Berbagai upaya yang bertujuan mewujudkan kinerja semakin optimal tersebut bisa melalui faktor pelatihan.

Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kapabilitas SDM/kinerja pegawai dalam hal ini yang dimaksud adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan. Dengan pelatihan yang dilakukan, pada akhirnya mencetak para pegawai semakin meningkat optimal kinerjanya sehingga memberikan kontribusi besar terhadap organisasi. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan tentunya lebih cekatan dan lebih memahami arah dan tujuan menjalankan tugas dibandingkan pegawai yang belum mengikuti pelatihan. Dengan pelatihan akan mampu meningkatkan kinerja, serta memberi kontribusi yang besar terhadap keberhasilan organisasi. Menurut Dessler, (2019), Pelatihan didefinisikan sebagai suatu program perencanaan yang didisain untuk memperbaiki kinerja dan untuk membawa perubahan-perubahan yang terukur dalam pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial pada pegawai dalam melakukan pekerjaan tertentu.

Penelitian Andi *et.al.*, (2022) dan Jon *et.al.*, (2022) menemukan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Eny *et.al.*, (2017) menemukan hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan kedua hasil penelitian terdahulu ini memberikan dasar untuk dilakukan penelitian lebih lanjut tentang kajian yang sama yaitu hubungan pelatihan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan.

Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan yang merupakan salah satu instansi (SKPD) Kabupaten Pamekasan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yaitu membantu Bupati Pamekasan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan program-program yang telah dicanangkan satu tahun kedepan. Tugas-tugas administrative yang dimiliki Dinas Sosial diantaranya melaksanakan atau membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang sosial dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah secara umum di tingkat kabupaten.

Sementara itu, berdasarkan pengamatan peneliti di Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan dalam kaitan dengan kinerja pegawai, dijumpai bahwa kinerja pegawai berjalan tidak sebagai mana yang diharapkan (pencapaiannya belum optimal). Fenomena ini diduga disebabkan oleh kepemimpinan transformasional yang berjalan tidak sesuai harapan bawhan sehingga kurang mampu mendorong pegawai bekerja optimal, pelatihan pegawai belum sepenuhnya diterapkan dalam dunia kerja sehari-hari, serta pelatihan yang diikuti tidak sesuai dengan bidang pekerjaan, yang dijalankan. Selain kedua faktor tersebut diduga kurang optimalnya kinerja pegawai karena faktor kompensasi.

Berdasarkan uraian latar belakang, studi empiris, *gap reseacrh* dan fenomena yang terjadi pada Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan yang telah diuraikan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan)”**.

Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang dan uraian fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi tentang kepemimpinan transformasional, pelatihan, kompensasi dan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka dirancang tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan tentang kepemimpinan transformasional, pelatihan, kompensasi dan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan.

2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan.

Manfaat Penelitian

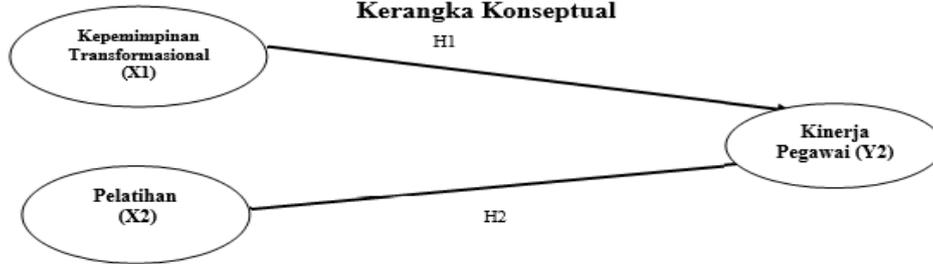
Adapun manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini, meliputi:

1. Manfaat praktis
 - Bagi Pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan, hasil penelitian ini Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan kedepan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui faktor kepemimpinan transformasional, pelatihan.
 - Bagi Universitas Wijaya Putra, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literatur perpustakaan universitas.
2. Manfaat teoritis
 - Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini untuk diharapkan menemukan model baru penelitian untuk memperkaya khasanah keilmuan khususnya bidang manajemen SDM.
 - Bagi Akademisi/Ilmuan, hasil penelitian ini sebagai bahan referensi dalam rangka menambah khasanah pengetahuan bagi yang tertarik mendalami ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kajian pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.
 - Bagi pengembang ilmu, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya di bidang ilmu pengembangan sumber daya manusia khususnya yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep atau kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibuat berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan).

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

H1: Pengaruh hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

H2: Pengaruh hubungan pelatihan terhadap kompensasi

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan.

H2: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatori* (penjelasan) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel untuk menguji hipotesis dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini dikenal juga sebagai penelitian studi kasus. Menurut Arikunto, (2016:82) penelitian studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci, dan mendalam terhadap suatu gejala tertentu.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Teknik analisis data menggunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

No	Korelasi	Original Sample	Keterangan
1	Kepemimpinan transformasional → Kinerja pegawai	0,091	Pengaruh Positif
2	Pelatihan → Kinerja pegawai	0,423	Pengaruh Positif

Hasil kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai berpengaruh langsung secara positif dan tidak signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,091. Pelatihan terhadap kinerja pegawai berpengaruh langsung secara positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,423.

Tabel 2. Hasil Uji Path Coefficiencis

Korelasi	P Values	Keterangan
Kepemimpinan transformasional → Kinerja pegawai	0,392	H ₁ ditolak
Pelatihan → Kinerja pegawai	0,000	H ₃ diterima

Berdasarkan nilai *p-values* hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ yang berarti H₀ ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima, yaitu :

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,392 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,392 > 0,05$. Berdasarkan hipotesis satu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak.

H2: Pelatihan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis tiga yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

(Rina Dewi, et al. 2020:14) Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al., 2022 : 29). This research will

be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional di Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan menunjukkan kriteria sangat baik karena bisa mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa percaya diri, bangga, loyalitas dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Pelatihan di Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan menunjukkan kriteria sangat baik karena pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sangat baik. Kompensasi di Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan menunjukkan kriteria baik karena kontribusi yang diberikan baik sehingga mempengaruhi kinerja menjadi lebih baik. Kinerja guru di Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan menunjukkan kriteria sangat baik karena hasil kerja dari segi kualitas maupun kuantitas sangat baik.
2. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan memiliki nilai pengaruh yang positif dan tidak signifikan.
3. Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Komaruddin. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen Investasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Andi Syahputra Nasution, Syaiful Bahri,

Agnia Nada Insani.2020.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Manajemen. Vol.6.No.2.2020

Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Atmaja. 2015. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Bahrul Kirom. 2015. Mengukur Kinerja & Kepuasan Konsumen : *Service Performance and Costumer Satisfacttion Measurement*. Edisi Revisi. Pustaka Reka Cipta. Bandung.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. 2015. *Human resource management. (An Experimental Approach International Edition)*.
- Byars dan Rue. 2014. *Organizational, Behavior, Improving, Performance and Comimtment in the Workplace*. New York: Mc Graw –Hill/ Irwin.
- Cateora, Philip dan Graham, John. 2013. *Pemasaran Internasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- Cushway, B. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex media Komputindo.
- Danim, Sudarwan. 2016. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi Shanty dan Sekar Mayangsari. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi dan Keuangan Publik*. Vol.12.No.2.Juli 2017.
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Eny Purnawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *Jurnal Jagaditha*. Vol:4. No: 2. September 2017.
- Fahmi. 2017. *Pengantar Ilmu Kepemimpinan, Divisi Buku Perguruan Tinggi* PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Flippo, Edwin. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Florensia Herienda, Heny Ratnaningtyas, Reno Catelya Dira Oktavia. The Effect Of Training And Compensation On Employee Performance On The Implementing Directors Of Controlling The Development Of The Kemayoran Complex (DP3KK). *JPIM*. Vol:7.No:3. Oktober 2022.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes .2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gomez, dan Majia. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.

- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, 2017. *The Influence Of Human Resource Competency On Employees Performance*. International of Jurnal. Vol. 18, pp. 122-36.
- Jensen, U. T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bøllingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A. L., ... Würtz, A. 2016. *Conceptualizing and Measuring Transformational and Transactional Leadership*. Administration and Society, 51(1): 1–31. <https://doi.org/10.1177/0095399716667157>.
- Jon Muardi, Kwarnanto Rohmawan, Nurminingsih.2022. *The Effect Of Discipline And Training On Performance Of Employees At The Fire And Rescue Service In City Administration Of Central Jakarta*. Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues (Marginal).Vol.1.No.2.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kotler, Philip. 2015. *Manajemen Pemasaran 1*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kristianti, Farida Titik. 2018. *Pengujian Variabel Makro Ekonomi Terhadap Jakarta Islamic Index*. Bandung: Jurnal Keuangan dan Perbankan. Vol.17. No.1.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 *Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan*,Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Kuras Purba, Kusman Sudibjo.2020.*The Effects Analysis Of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation On Employee Performance in PT.Sago Nauli*. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal).Vol.3.No.3.Agustus 2020.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit. Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- Manulang, 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Maslow, Abraham, 2015, *Motivasi dan Kepribadian*, Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.

- Mathis, R.L, & J.H. Jacson. 2016. Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Menanti S, Esra T, Nevia Y. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Kohesi*. Vol:5. No: 4. Oktober 2021.
- Nawawi, Hadari. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- Ndraha. 2015. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Ni Kadek Rika Putri Rahayu, I Wayan Widyana, I Gusti Ngurah Bagus Gunadi. 2022. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kemampuan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. *Jurnal EMAS*. Vol:3.No:5. Mei 2022.
- Ni Putu Lindya Dewi, Nengah Landra, Ary Wira Andika. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Abiansamal I Di Blahkiuh Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*. Vol.1.No.5. Mei 2022.
- Pandu Widodo, Hesti et. al. 2024. Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi
- Prabu, Anwar. 2018. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Pramono Budi, Istanti Enny, Daengs GS, Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN, RM, 2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffee shop culinary in Surabaya, Page. 968 - 977
- Prawirosentono, S. 2014. Model Pembangunan Sumber Daya Manusia Negara-Negara Berkembang: Harmoni Menuju Sukses. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21
- Rivai, Veithzal. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta : Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins dan judge. 2016. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S, P. 2017. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili. 2015. Manajemen. Edisi Kedua. Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE.

- Saydam, Ghozali. 2015. Built in Training. Jurusan Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siagian, S. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schuler, R.S dan Jackson, S.E.,2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Menghadapi Abad Ke-21, Edisi Keenam, jilid 1& 2, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti.2017.Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudiarso.2022. The Effect Of Transformational Leadership, Competence And Work Environment On Employee Performance Of PT Waskita Karya (Persero) Tbk In Becakayu 2A Ujung Project.Dinasti International Journal Of Management Science.Vol.3.Edisi 3. Januari 2022.
- Sedarmayanti, 2015. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Penerbit. Ilham Jaya. Bandung
- Sembiring, 2016. The Impact Analysis of Determination of Work Culture, Skill, Motivation and Entrepreneurship on Business Performance that Implicate the Development of SME Supported by PTPN IV: Youngsan University (Korea).
- Simamora, Henry, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 16. Jakarta, Bumi Aksara.
- Singodimejo, 2017. Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta: kencana.
- Siswanto, 2015. Bentuk Motivasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno. 2019. Pemimpin Dan Kepemimpinan dalam organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjiptono. 2015. Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja/ Performance. Jakarta :Elex Media.
- Tjuju dan Suwatno. 2014. Manajemen SDM di Lingkungan. Edisi Keduabelas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2015. Manajemen Kinerja. Jilid 2. Jakarta. Salemba Empat.
- Wirawan. 2014. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian.Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Zetra. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu: Yogyakarta.