

**Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:**

**Studi Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Timur**

**Ummi Sangidah, Prayekti, Epsilandri Septyarini**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

[ummisangidah610@gmail.com](mailto:ummisangidah610@gmail.com)<sup>1</sup>, [yekti\\_feust@yahoo.co.id](mailto:yekti_feust@yahoo.co.id)<sup>2</sup>,

[epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id](mailto:epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the independent variables, namely job training, transformational leadership, and work ability on the dependent variable, namely employee performance. This study uses quantitative research methods. The population is all employees. The sample is 73 samples. The sampling technique used was the census technique. The data collection method in this study was a questionnaire distributed to all employees. The data analysis technique used multiple linear regression, t test (partial), f test (simultaneous), and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of this study indicate that job training has a positive and significant effect on employee performance, transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance, work ability does not have a positive and significant effect on employee performance, and job training, transformational leadership, and work ability have an effect. simultaneously on employee performance.*

**Keywords: Job Training, Transformational Leadership, Work Ability, Employee Performance.**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu pelatihan kerja, kepemimpinan transformasional, dan kemampuan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Sampel sebanyak 73 sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan kerja, kepemimpinan transformasional, dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan.**

## **PENDAHULUAN**

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Tanjung Jabung Timur merupakan instansi pemerintah yang bertugas melayani penduduk Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam proses pembuatan Kartu Keluarga, Akta Kelahiran, Akta Kematian dan lain sebagainya. Dalam hal ini tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat melayani masyarakat dari 11 kecamatan yang tercatat di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Provinsi Jambi.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi agar bisa tumbuh dan berkembang dengan baik. Di masa kini banyak perusahaan besar yang mempunyai sumber daya berkualitas sehingga perusahaan mampu memberikan pelayanan yang baik dan bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Untuk itu organisasi atau pelaku bisnis manapun sudah semestinya untuk segera mengimbangnya sebagai upaya untuk tetap mempertahankan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau taraf kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaan (Mutholib, 2019). Dalam mengelola sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas dapat melibatkan semua orang yang ada di dalamnya seperti karyawan, pimpinan, dan lingkungan yang mendukung. Agar pelaksanaan pengelolaan sumberdaya dapat berjalan dan mendapatkan hasil sesuai dengan keinginan maka diperlukan kerja sama antar pihak yang terkait untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam hal ini kinerja karyawan sangat penting dalam proses perkembangan sebuah perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas keahlian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008:93 dalam Kristiani *et al.*, 2013). Kualitas kinerja karyawan yang baik bisa di tingkatkan melalui pelatihan kerja yang diadakan oleh perusahaan terkait.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang ditujukan untuk para karyawan sehingga pelaksanaan pekerjaan memuaskan (Fajar, 2013:100 dalam Triasmoko, 2014) Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, ketrampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mandey & Sahanggamu (2014) pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan pun tidak terlepas dari keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mampu bekerja mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Baskoro, 2019). Menurut Knicki dan Kreitner (2014:218) dalam Pambudi *et al.*, (2016) kepemimpinan transformasional pada prinsipnya adalah pemimpin yang mampu memotivasi karyawan untuk melakukan yang lebih dari apa yang dikerjakannya, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan

diri karyawan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Maka dari itu kepemimpinan transformasional akan memerankan peran yang sangat penting bagi setiap organisasi.

Selain pelatihan kerja dan kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Wursantono (2003:301) dalam Arini (2020) menerangkan bahwa kemampuan merupakan keahlian seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan-persoalan yang sedang dihadapi. Dari kemampuan yang baik maka akan meningkatkan kinerja individu bagi setiap karyawan. Setiap organisasi tentu menuntut setiap karyawan atau personalianya dapat memaksimalkan kemampuannya. Keinginan dari perusahaan atau organisasi agar karyawannya lebih produktif adalah suatu tuntutan yang tidak dapat dihindari, apalagi mengingat persaingan yang tinggi antara organisasi dan lingkungan kerja pada masyarakat yang maju dan modern.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini memunculkan hasil yang tidak konsisten. Dari hasil penelitian terdahulu dimana pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Pakpahan *et al.*, 2014), sedangkan hasil penelitian dari Mutholib (2019) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Baskoro (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Rafia *et al.*, (2020) kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari *et al.*, (2020) menunjukkan hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sekartini (2016) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh pelatihan kerja, kepemimpinan transformasional, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

## **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan merupakan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan metode dan teknik tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang (siagian, 2008:175 dalam Sahanggamu & Mandey, 2014).

Menurut Andayani & Makian (2017) pelatihan dapat membantu karyawan untuk memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, untuk meningkatkan

keterampilan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan.

Pelatihan merupakan alat yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan nilai organisasi, namun organisasi harus seimbang antara nilai pelatihan dan pengeluaran pelatihan (Rohan Sing dan Madhumita Mohanty, 2012 dalam Hafeez, 2015)

Pelatihan didefinisikan sebagai proses perubahan perilaku yang terencana dan sistematis melalui pembelajaran, kegiatan dan program, yang membantu peserta pelatihan memperoleh pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efisien dan efektif (Betcherman, 1992 dalam Motlokoa *et al.*, 2018)

Menurut Dessler (2004:56) dalam Endayani *et al.*, (2015) pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan karyawan baru atau karyawan yang sudah ada, tentang ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Pelatihan merupakan salah satu intervensi pengembangan sumber daya manusia yang sangat sering digunakan dan merupakan salah satu tahapan yang ada dalam program pemberdayaan pegawai (Kumara & Utama, 2016).

Hariandja (2002:169) dalam Triasmoko (2014) menerangkan bahwa alasan diterapkannya pelatihan untuk karyawan adalah karyawan yang baru di rekrut sering kali belum memahami atau mengerti secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan pekerjaan dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing bagi perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Indikator pelatihan kerja menurut Sugiarti *et al.*, (2016) ada 5, yaitu :

- a. Materi yang dibutuhkan
- b. Metode yang digunakan
- c. Kemampuan instruktur pelatihan
- d. Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran
- e. Peserta pelatihan

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan yang efektif memiliki kemampuan untuk menentukan tindakan yang harus dilakukan agar dapat mencapai suatu tujuan yang telah di tentukan (Manik, 2016)

Menurut Suharto (2006) dalam Cahyono *et al.*, (2015) kepemimpinan transformasional merupakan hubungan antara pemimpin dan bawahan yang dekat hingga menimbulkan ikatan emosi dan kedekatan yang berbeda, bawahan merasa hormat dan percaya pada pemimpinnya dan termotivasi untuk bekerja lebih dari yang sebenarnya.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi para karyawannya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa bagi para karyawannya (Robbins dan Coutler, 2008:90 dalam Baskoro., 2019).

kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki karisma, inspirasi mengkomunikasikan harapan yang tinggi, intelektual, dan pertimbangan yang diindividualkan (Mondiani, 2012)

kepemimpinan transformasional pada dasarnya adalah pemimpin yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri karyawan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Knicki & Kreitner, 2014:208 dalam Pambudi *et al.*, 2016)

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mengevaluasi kemampuan dan potensi setiap bawahan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, serta mampu melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan wewenang bawahan di masa depan (Budiwati *et al.*, 2020).

Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan wawasan kreatif, ketekunan, energy, intuisi, dan kepekaan terhadap bawahan serta mendapatkan banyak tujuan atau keinginan pada organisasi dan memberikan dampak yang luar biasa bagi bawahan (prabowo *et al.*, 2018 dalam Rafia *et al.*, 2020)

Menurut Robbins dan Judge (2008:91) dan Cavazotte (2012) dalam Rahm (2014) terdapat empat indikator kepemimpinan transformasional. Yaitu :

- a. Pengaruh ideal
- b. Motivasi inspirasional
- c. Stimulasi intelektual
- d. Pertimbangan individual

### **Kemampuan Kerja**

Menurut Sekartini (2016) kemampuan merupakan karakteristik individu seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil.

Kemampuan kerja adalah suatu kecakapan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Endayani *et al.*, 2015).

Kemampuan kerja merupakan tenaga untuk melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan, dan kemampuan tersebut meliputi pengetahuan dan penguasaan karyawan atas teknis pelaksanaan tugas yang telah diberikan (Stoner, 2005:111 dalam Raharjo *et al.*, 2016)

Kemampuan kerja merupakan suatu keahlian yang ada pada diri karyawan yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya (Blanchard & Hersey, 1995:5-6 dalam Kristiani *et al.*, 2013)

Menurut Fahrurozi *et al.*, (2017) kemampuan kerja adalah potensi yang ada dalam diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja menunjukkan keahlian seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan yang berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan (Arini *et al.*, 2015)

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan seseorang yang dapat diperoleh dari pendidikan, pengalaman, dan pelatihan (Pratama & Wardani, 2017)

Menurut Chasanah & Rustiana, (2017) kemampuan kerja adalah factor terpenting yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan berbagai tugas atau pekerjaan sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan tugasnya dalam pekerjaan tertentu.

Indikator-indikator dari kemampuan kerja menurut Endayani *et al.*, (2015) adalah :

- a. Kemampuan intelektual
- b. Kemampuan fisik

Indikator kemampuan kerja menurut Sekartini (2016) Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh

- a. Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan)
- b. Tingkat pengalaman kerja yang dimiliki
- c. Tingkat keingintahuan karyawan terhadap ilmu pengetahuan dan perkembangan

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2009:67) dalam Triasmoko (2014) menerangkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai pencapaian tugas tertentu oleh karyawan di suatu organisasi (melalui upaya yang diterapkan oleh karyawan dalam organisasi tersebut) dan diukur dengan standar akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan yang telah ditentukan atau diidentifikasi sebelumnya yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Afshan *et al.*, 2012 dalam Motlokoa, 2018).

Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Budiwati *et al.*, 2020).

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya, seperti standar kerja, sasaran kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama (Masran & Mu'ah, 2015 dalam Ratnasari *et al.*, 2020). Kinerja karyawan adalah tentang ketepatan waktu, efektifitas dan efisiensi kerja yang telah di setujui oleh karyawan, sebagaimana yang telah diatur oleh pimpinan (Tonofirei, 2011 dalam Kumara & Utama, 2016)

Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok yang dihasilkan dari tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam usahanya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Endayani *et al.*, 2015). Kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan mampu memberikan kontribusi pada ekonomi (Pratama & Wardani, 2017)

Menurut Bangun (2012:233) dalam Sugiarti *et al.* (2016) terdapat lima indikator dalam kinerja karyawan, yaitu :

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerja sama

### **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mendukung tujuan strategis perusahaan dan menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target atau di atas target yang telah ditetapkan perusahaan pada masing-masing karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Pengoptimalan kinerja karyawan bisa di bentuk dengan pelatihan yang akan menambah pengetahuan serta dapat menciptakan karyawan yang dapat berkinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mutholib (2019) pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*H1: pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

#### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Di dalam sebuah perusahaan kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara mempengaruhi, dan memotivasi para karyawan. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa percaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, dan secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Baskoro (2019) kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

*H2: kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

#### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kemampuan merupakan keahlian yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang

karyawan akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Dengan begitu karyawan dapat mendapatkan hasil pekerjaan yang sesuai dengan target atau sesuai dengan apa yang diinginkannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari *et al.*, (2020) kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

*H3: kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

### **Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan yang telah dilatih untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu maka karyawan tersebut akan memiliki kemampuan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dan dengan gaya kepemimpinan transformasional pemimpin dapat menginspirasi dan mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian pelatihan kerja, kepemimpinan transformasional, dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

*H4: pelatihan kerja, kepemimpinan transformasional, dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan*

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Menurut (Astari, 2016) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring dalam pengolahan datanya. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer berupa survey yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada para karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang ada di kantor Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil sebanyak 73 orang. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016 dalam Pratama & Wardani, 2017). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik sensus. Teknik sensus merupakan teknik dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya kurang dari 100 responden (Mutholib, 2019).

### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Dari penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen. Menurut Ridha, (2017) variabel independen atau sering juga disebut sebagai variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen, sedangkan variabel dependen atau sering juga disebut dengan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen.

Dalam penelitian ini yang termasuk ke dalam variabel independen dan dependen adalah sebagai berikut

1. Variabel independen : pelatihan kerja, kepemimpinan transformasional, kemampuan kerja
2. Variabel dependen : kinerja karyawan

### **Teknik Pengumpulan dan Analisis data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan yang menjadi sampel di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Menurut Sugiyono (2013) dalam Chasanah & Rustiana (2017) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dapat di jawab. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t (uji parsial) dan uji f (uji simultan). Analisis data yang pertama yang digunakan adalah uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. selanjutnya adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Dan yang terakhir adalah regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi ( $R^2$ )

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Kualitas Data**

Pada hasil uji validitas pada tabel 1 menggunakan IBM SPSS versi 25 menunjukkan bahwa semua data valid karena setiap butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* > 0,230 (r tabel).

**Tabel 1 : Hasil uji validitas**

<b>Pelatihan Kerja</b>			
<b>Item</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
PK1	0,757	0,230	Valid
PK2	0,671	0,230	Valid
PK3	0,702	0,230	Valid
PK4	0,779	0,230	Valid
PK5	0,651	0,230	Valid
PK6	0,581	0,230	Valid
PK7	0,664	0,230	Valid
PK8	0,665	0,230	Valid
PK9	0,687	0,230	Valid
PK10	0,578	0,230	Valid

<b>Kepemimpinan Transformasional</b>			
<b>Item</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
KT1	0,514	0,230	Valid
KT2	0,766	0,230	Valid
KT3	0,503	0,230	Valid
KT4	0,548	0,230	Valid
KT5	0,737	0,230	Valid
KT6	0,660	0,230	Valid
KT7	0,628	0,230	Valid
KT8	0,697	0,230	Valid
KT9	0,613	0,230	Valid
KT10	0,547	0,230	Valid
<b>Kemampuan Kerja</b>			
<b>Item</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
KK1	0,676	0,230	Valid
KK2	0,629	0,230	Valid
KK3	0,702	0,230	Valid
KK4	0,825	0,230	Valid
KK5	0,713	0,230	Valid
KK6	0,663	0,230	Valid
KK7	0,579	0,230	Valid
KK8	0,549	0,230	Valid
KK9	0,632	0,230	Valid
KK10	0,573	0,230	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>			
<b>Item</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
KKe1	0,615	0,230	Valid
KKe2	0,625	0,230	Valid
KKe3	0,788	0,230	Valid
KKe4	0,645	0,230	Valid
KKe5	0,672	0,230	Valid
KKe6	0,697	0,230	Valid
KKe7	0,654	0,230	Valid
KKe8	0,678	0,230	Valid
KKe9	0,605	0,230	Valid

KKe10	0,578	0,230	Valid
-------	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah oleh penulis (2021)

Dan hasil uji reliabilitas berdasarkan pada tabel 2 semua item instrumen reliabel, karena memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

**Tabel 2 : Hasil uji reliabilitas**

Item	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,864	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,821	Reliabel
Kemampuan Kerja (X3)	0,853	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,852	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh penulis (2021)

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal, karena nilai *Asymp.signifikansi* sebesar  $0,85 > 0,05$ .

**Tabel 3 : Hasil uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,10242244
Most Extreme Differences	Absolute	0,970
	Positive	0,97
	Negative	-0,47
Test Statistic		0,97
Asymp.Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0,85

Sumber : Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah penulis (2021)

### Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa tidak di temukan multikolinieritas dalam variabel independen, sehingga variabel independen tersebut

dapat digunakan untuk penelitian. Karena seluruh variabel independen yaitu pelatihan kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2) dan kemampuan kerja (X3) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10.

**Tabel 4 :** Hasil uji multikolinieritas

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
<b>(Constant)</b>	1,265	6,804		0,186	0,853		
<b>Pelatihan Kerja</b>	0,311	0,104	0,298	2,999	0,004	0,977	1,024
<b>Kepemimpinan Transformasional</b>	0,384	0,127	0,315	3,016	0,004	0,887	1,127
<b>Kemampuan Kerja</b>	0,256	0,112	0,40	2,288	0,205	0,877	0,140

Sumber : Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah penulis (2021)

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa uji asumsi homokedastisitas terpenuhi atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena nilai signifikansi dari pelatihan kerja sebesar 0,473, kepemimpinan transformasional sebesar 0,998 dan kemampuan kerja sebesar 0,055 yang artinya semua nilai signifikansi dari ke tiga variabel dependen sama dengan atau > 0,05.

**Tabel 5 :** Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<b>(Constant)</b>	-4,745	3,981		-1,192	0,237

Pelatihan Kerja	0,044	0,061	0,085	0,721	0,473
Kepemimpinan Transformasional	0,000	0,075	0,000	0,002	0,998
Kemampuan Kerja	0,128	0,066	0,242	1,954	0,055
a. Dependent Variabel : RES2					

Sumber : Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah penulis (2021)

## TEKNIK ANALISIS DATA

### Regresi Linear Berganda

Tabel 6 : Hasil uji analisis regresi linear berganda, coefficients

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,265	6,804		0,186	0,853
Pelatihan Kerja	0,311	0,104	0,298	2,999	0,004
Kepemimpinan Transformasional	0,384	0,127	0,315	3,016	0,004
Kemampuan Kerja	0,256	0,112	0,40	2,288	0,25

Sumber : Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah penulis (2021)

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,265 + 0,311X_1 + 0,384X_2 + 0,256X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = 1,265

b<sub>1</sub> = 0,311

b<sub>2</sub> = 0,384

b<sub>3</sub> = 0,256

X<sub>1</sub> = Pelatihan Kerja

X<sub>2</sub> = Kepemimpinan Transformasional

X<sub>3</sub> = Kemampuan Kerja

### Uji t (parsial)

**Tabel 7 : Hasil uji t (parsial)**

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,265	6,804		0,186	0,853
Pelatihan Kerja	0,311	0,104	0,298	2,999	0,004
Kepemimpinan Transformasional	0,384	0,127	0,315	3,016	0,004
Kemampuan Kerja	0,256	0,112	0,40	2,288	0,25

Sumber : Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah penulis (2021)

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi pelatihan kerja sebesar  $0,004 < 0,05$ , kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi kepemimpinan transformasional sebesar  $0,004 < 0,005$ . Sedangkan kemampuan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi kemampuan kerja sebesar  $0,25 > 0,05$ .

### Uji f (simultan)

**Tabel 8 : Hasil uji f (simultan)**

Anova					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Regression	348,039	3	116,013	11,551	0,001
Residual	693,002	69	10,044		
Total	1,041,041	72			

Sumber : Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah penulis (2021)

Berdasarkan hasil output diatas dapat diketahui bahwa variabel X1, X2 dan X3 secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y. karena nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 9 : Hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,578 <sup>a</sup>	0,334	0,305	3,169
a. Predictors : (Constant), Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja, Kepemimpinan Transformasional				
b. Dependent variable : Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah penulis (2021)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi nilai R Square sebesar  $0,305 > 0,15$ . Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen pelatihan kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2) dan kemampuan kerja (X3), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebesar 0,305 atau 30,5%.

### Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai statistik dari uji t, yaitu pelatihan kerja dengan tingkat signifikansi 0,004 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis (H1) dinyatakan diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat dan semakin bagus kualitas pelatihan, baik dari pemateri, materi maupun teknis pelatihan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Maka ini selaras dengan penelitian dari Mutholib (2019) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai statistik dari uji t, yaitu kepemimpinan kerja dengan tingkat signifikansi 0,004 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis (H2) dinyatakan diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik peran seorang pemimpin maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Maka ini selaras dengan penelitian dari Baskoro (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan nilai statistik dari uji t, yaitu kemampuan kerja dengan tingkat signifikansi 0,25 lebih besar dari 0,05. Maka hipotesis (H3) dinyatakan tidak diterima atau ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik kemampuan kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Maka ini selaras dengan penelitian dari Sekartini (2016) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari *et al.*, (2020) yang menunjukkan hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan,

### **Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh pelatihan kerja, kepemimpinan transformasional, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis statistik dari uji f dengan nilai signifikansi 0,001. Maka hipotesis (H4) dinyatakan diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja, kepemimpinan transformasional, dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil olah data, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Kemampuan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,25. Pelatihan kerja, kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001.

Saran bagi peneliti selanjutnya Variabel pelatihan kerja dan kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan tingkat signifikan dari kedua variabel yang mempengaruhi sebesar 0,004. Sedangkan

variabel kemampuan kerja tidak mempengaruhi variabel kinerja karena nilai signifikansinya sebesar 0,25 yang lebih besar dari 0,05. Dalam hal ini bagi peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan pekerjaan, atau kompensasi untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

#### Daftar Pustaka

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.  
<https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/83>
- Arini, K., Mukzam, M., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 22, 1–9.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27348>
- Astari, I. Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Di Universitas Pawyatan Dhaha Kediri. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen, [S.l.]*, 5(1), 88-96.  
<https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/384>
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.  
<http://dx.doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Baskoro, C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69.  
<https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2562>
- Budiwati, S.N., Prayinto, E. H., Lingiani, L., & Suharto, S. (2020). The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(9), 67–76.  
<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.20>
- Cahyono, U., Maarif, M., & Suharjono. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68–76.  
<https://doi.org/10.17358/jma.11.2.68-76>
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433–446.  
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/16434>
- Endayani, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–7.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/983>
- Fahrurozi, D., Suharto, & Chaeriah, E. (2017). The influence of working ability and

work environment to the performance of civil servants by motivation of employees work information defense of land arrangement Indonesia. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 4(12), 163–171. <http://www.allsubjectjournal.com/archives/2017/vol4/issue12/4-12-50>

Garaika, G. (2020). Impact of Training and Competence on Performance Moderated by the Lecturer Career Development Program in Palembang, Indonesia. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(03), 10–20. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i03.1158>

Hafeez, U., & Akbar, W. (2015). "Impact of Training on Employees Performance" (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan). *Business Management and Strategy*, 6, 49. <https://doi.org/10.5296/bms.v6i1.7804>

Imania, K. A. Nisa, & Bariah, S. K. (2019). Rancangan Pengembangan Instrumen Penilaian Pembelajaran Berbasis Daring. *Jurnal Petik*, 5, 31–47. <https://doi.org/10.31980/jpetik.v5i1.445>

Kristiani, A. D., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). *Dipenogoro Journal Of Social And Politic*, 1(1),1–7.

Kumara, I.W.S., & Utama, I.W.M. (2016). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1399-1428. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/19162>

Manik, E. (2016). The Influence of Transformational Leadership on Achievement Motivation and Organizational Climate and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i12/2522>

Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1, 46–54. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/janis/article/view/4317>

Motlokoa, M. E. (2018). The Impact of Training on Employees' Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho. *International Journal of Human Resource Studies*, 8, 16–46. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12812>

Mutholib. (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>

Pakpahan, E. S., Siswidiyanto, & Sukanto. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2, 116–121. <http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/347>

Pambudi, D.S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, E.G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui

Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1), 164–171.

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1547>

Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains dan Informatika*, 5, 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>

Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–129.

<https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>

Rafia, R., Sudiro, A., & Sunaryo. (2020). The effect of transformational leadership on employee performance mediated by job satisfaction and employee engagement. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(5), 119–125. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.11.173>

Raharjo, S., Paramita, D. P., & Warso, M. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Management*, 2(2), 1–13. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/520>

Rahmi, B. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru Tetap Sma Negeri Di Kabupaten Lombok Timur). *E-Jurnal Manajemen*, 3(2), 254245.

Ratnasari, S., Nasrul, H., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*, 29(10), 1074–1084. <http://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article/view/14573>

Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–70. <http://e-jurnal.staisumatera-medan.ac.id/index.php/hikmah/article/view/18>

Sahanggamu, P., & Mandey, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4), 514–523. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i4.6359>

Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>

Sugiarti, Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardyta Aktuarial Jakarta. *Jurnal Epigram*, 13(1), 13–20. <https://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/view/805>

Triasmoko, D., Mukzam, M.D., & Nurtjahjono, G.E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 1-10.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/478>

Yulianto, W. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(1), 42-53.  
<https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i1.371>