

# **PENGARUH PELATIHAN-PENGEMBANGAN, GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA**

**Luther Aprinando Pentury<sup>1</sup>, Justine Tanuwijaya<sup>2</sup>, Andreas Wahyu Gunawan<sup>3</sup>**  
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Trisakti

## **ABSTRACT**

The aim of this research is to analyze and discuss the positive and significant influence of Training & Development and Transformational Leadership on Job Performance by mediating Job Satisfaction in Banking Employees. The research method used is quantitative research. The data collection techniques used were observation activities, interviews with several sources, and questionnaire distribution activities distributed via Google Form. The data analysis used is descriptive statistics, Structural Equation Modeling (SEM) approach and Smart PLS analysis. The research results show that there is an influence between the independent variables (transformational leadership, job performance, job satisfaction) on the dependent variable (Trainingnology and Development). The conclusion from the research is that this research is contrary to previous research which explains that the Training and Development strategy carried out can improve Training and Development. This research is limited to the variables Job Performance, Training & Development, Job Satisfaction, and Transformational Leadership, with the research object being banking companies.

**Keywords :** *Training-Development, Leadership, Performance, Job Satisfaction.*

## **ABSTRAK**

**Tujuan penelitian** ini adalah untuk menganalisis dan membahas pengaruh yang positif dan signifikan antara *Training & Development* dan *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance* dengan Mediasi *Job Satisfaction* pada Pegawai Perbankan. **Metode penelitian** yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Tehnik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui kegiatan pengamatan, Wawancara dengan beberapa narasumber, dan kegiatan penyebaran angket (questioner) yang disebarakan melalui google form. Analisis data yang digunakan adalah Statistik deskriptif, pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan analisa Smart PLS. **Hasil penelitian** menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel independen (*transformational leadership, job performance, job satisfaction*) terhadap variabel dependen (*Trainingnology and Development*). **Kesimpulan** dari penelitian bahwa penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa strategi *Trainingnology and Development* yang dilakukan dapat meningkatkan *Trainingnology and*

---

<sup>1</sup> 122012211070@std.trisakti.ac.id

<sup>2</sup> justine@trisakti.ac.id : Corresponding Author

<sup>3</sup> andreaswg@trisakti.ac.id

*Development. Penelitian ini dibatasi* pada variabel *Job Performance, Training & Development, Job Satisfaction, dan Transformational Leadership*, dengan objek penelitian di perusahaan perbankan.

**Kata Kunci:** *Training-Development, Leadership, Performance, Job Satisfaction.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam setiap organisasi, termasuk perusahaan perbankan. SDM tidak hanya mencakup aspek kepegawaian, tetapi juga melibatkan pengelolaan, pengembangan, dan pemanfaatan potensi karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi secara umum adalah untuk mencapai atau merealisasikan keinginan atau cita-cita bersama dari tiap anggota organisasi untuk mendapatkan keuntungan dan keberhasilan dari tujuan organisasi serta untuk mengatasi terbatasnya kemandirian dan kemampuan pribadi untuk mencapai tujuan bersama, serta untuk meningkatkan kemampuan anggota organisasi dalam rangka mendapatkan sumber daya dan dukungan dari lingkungan masyarakat (R. Supomo, 2018; Siregar et al., 2022)..

Menurut Sutrisno (2022), tujuan dari sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerja secara ilegal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan, dan
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat (Susilaningsih, 2018:3).

Untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai harapan, maka diperlukan adanya pengelolaan organisasi termasuk unsur-unsur di dalamnya. Pengelolaan organisasi ini dikenal dengan manajemen, yang terdiri dari beberapa unsur manajemen (*tools of management*), mencakup: (Sondang P. Siagian, 2019)

1. *Man* adalah orang-orang atau anggota organisasi yang terdiri dari pemimpin yang mengatur organisasi secara umum, manajer yang mengepalai unit tertentu sesuai fungsi bidang kerjanya dan orang-orang yang bekerja di bawah manajer. Tenaga kerja sumber daya manusia baik di level pimpinan maupun tenaga kerja di level operasional/pelaksana.
2. *Money* adalah uang untuk membiayai semua kegiatan maka dibutuhkan dalam penganggaran yang cukup untuk mendukung kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan.
3. *Methods* adalah cara-cara yang dipergunakan dalam menjalankan organisasi untuk mencapai suatu tujuan, misal kerjasama menjadi bagian penting dalam sebuah organisasi.
4. *Materials* adalah apa-apa atau bahan-bahan yang diperlukan pada organisasi untuk mencapai tujuan. Tujuan organisasi akan menjadi arah perjalanan organisasi dalam menentukan kegiatan yang dilakukan nantinya dengan dukungan yang memadai.
5. *Machines* adalah mesin-mesin/alat-alat yang diperlukan pada organisasi tertentu untuk mencapai tujuan, didukung juga oleh kondisi lingkungan, seperti kondisi sosial, budaya, ekonomi, dan teknologi menjadi pendukung dalam mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditentukan. Peralatan adalah sarana yang dapat menjadi tempat bekerja atau berkumpulnya organisasi.
6. *Market* adalah pasar untuk menjual barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi, misal di instansi pemerintah seperti di Direktorat Jenderal Kekayaan Negara khususnya di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang yang kita jual ke masyarakat adalah dari sisi pelayanannya ada pelayanan lelang, pelayanan pengelolaan kekayaan negara, pelayanan penilaian barang milik negara/daerah dan pelayanan piutang negara dan daerah.

Keenam unsur manajemen tersebut tercakup di dalam sebuah manajemen atau lebih dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Rivai (2017) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam era yang semakin kompleks dan dinamis ini, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi SDM menjadi krusial untuk memastikan keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan. Faktor-faktor dimaksud diantaranya adalah peraturan pemerintah, kondisi perekonomian, demografi tenaga kerja, isu dan trend sosial, kondisi politik, kemajuan teknologi, dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia juga berpengaruh bagi lembaga perbankan. Sebagaimana diketahui lembaga perbankan atau perbankan merupakan salah satu sektor yang sangat penting dalam perekonomian suatu negara. Kinerja pegawai perbankan menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan dan memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

pegawai perbankan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai perbankan antara lain kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, sedangkan pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Syafudin et al., 2024; Maulana et al., 2022; Firdaus et al., 2022).

*Training & Development* (Pelatihan dan Pengembangan) adalah strategi kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Goldstein dan Ford (2020) menjelaskan pelatihan dan pengembangan yang efektif harus mempertimbangkan kebutuhan individu, kebutuhan pekerjaan, dan tujuan organisasional. Mereka menekankan pentingnya menghubungkan hasil pelatihan dengan tuntutan pekerjaan konkret dan menilai dampaknya terhadap kinerja individu di tempat kerja. Hubungan antara *Training & Development* dengan *Job Performance* menjadi fokus perhatian di dunia organisasi, dengan banyak perusahaan menyadari bahwa investasi dalam pengembangan karyawan dapat memiliki dampak positif pada kinerja organisasional secara keseluruhan.

*Transformational Leadership* merupakan kemampuan pemimpin untuk memotivasi pengikutnya untuk mencapai lebih dari apa yang direncanakan oleh pengikutnya (Krishnan, dalam Solikhin 2020). *Transformational Leadership* dianggap sebagai faktor penting yang tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga berimplikasi pada niat berpindah, partisipasi karyawan, dan keheningan organisasi (Lam and Xu, 2019).

Kinerja karyawan (*employee performance*) atau lebih dikenal dengan kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

*Job satisfaction* mengacu pada respon emosional individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk peran, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja (Dorta-Afonso et al., 2021). *Job satisfaction* menunjukkan sejauhmana seseorang menyukai pekerjaannya, dan kualitas hidup lebih dari sekedar kepuasan kerja, yang menyiratkan sejauhmana seseorang puas dengan kehidupannya secara keseluruhan Alung et al. (2023; Masruroh et al., 2023; Fitriani, 2021; Hisbih et al., 2023)

Iskandar, I. (2019). Seseorang dengan tingkat *job satisfaction* yang tinggi akan mempertahankan sikap positifnya dan mempunyai perasaan yang baik terhadap lingkungan kerjanya, dan seseorang yang tidak puas mempunyai perasaan dan sikap

negatif terhadap pekerjaannya dan mungkin ada kecenderungan untuk memiliki komitmen yang lebih rendah terhadap pekerjaan dan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan penting karena mempengaruhi pergantian, komitmen organisasi dan kinerja individu (Lee *et al*, 2023).

Dalam penelitian ini yang menjadi pembeda dengan artikel utama adalah variabel dan tempat penelitian. Variabel yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah *Job Performance*, *Job Satisfaction*, *Compensation*, *Work environment* dan *Career Development*, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel *Training & Development*, *Transformational Leadership*, *Employee Performance*, *Job Satisfaction*. Tempat penelitian sebelumnya dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Tianfu (China), sedangkan penelitian ini akan dilakukan di perusahaan perbankan.

Latar belakang masalah dari penelitian ini adalah adanya tantangan yang dihadapi sektor perbankan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung *employee performance* yang tinggi, kepuasan karyawan, dan kepemimpinan transformasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membahas pengaruh yang positif dan signifikan antara *Training & Development* dan *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance* dengan Mediasi *Job Satisfaction* pada Pegawai Perbankan. Peneliti mengambil sampel sebanyak 1805 responden. Tahap analisis dilakukan dengan menggunakan *software* Smart PLS 3.0.

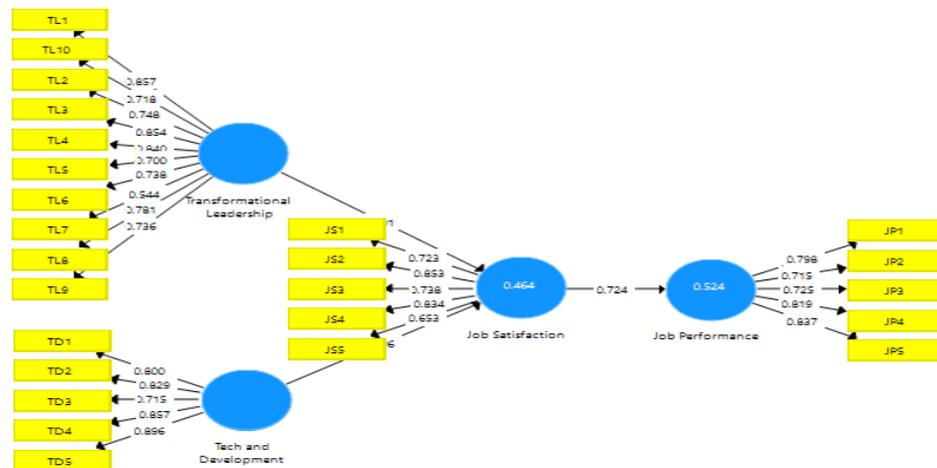
## **METODE**

Metode penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018:13). Metode ini bertujuan untuk menyusun generalisasi atau membuat inferensi statistik dari populasi berdasarkan sampel yang diambil. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu melalui kegiatan Observasi (pengamatan), Wawancara dengan beberapa narasumber, dan kegiatan penyebaran angket (questioner) yang disebarakan melalui google form.

Penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2018).

Teknik analisis data yang digunakan adalah *pertama*, statistik deskriptif, merupakan tahapan transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. *Kedua*, pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan path diagram yang memungkinkan untuk memasukkan semua observed variabel sesuai dengan model teori yang dibangunnya. Analisa SEM yang digunakan adalah *Smart Partial Least Square* (Smart PLS) dengan proses perhitungan yang dibantu program software SmartPLS 3.0. Untuk Uji Hipotesis, menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) PLS. Analisis jalur merupakan teknik analisis perluasan dari model regresi yang digunakan untuk menguji ketergantungan sejumlah variabel dalam suatu model

(Abdillah, 2018), terakhir analisis datanya menggunakan *Rule of Thumb for Accepting the Hypothesis*. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada Model Pengukuran (Outer Model) di bawah ini.



Pada outer model dapat dilihat apabila semua indikator memiliki nilai diatas 0,7 yang tandanya semua indikator dikatakan valid.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh beberapa temuan bahwa variabel yang digunakan antara lain Industri 4.0, smart supply chain, dan Intelligent Supply Chain sebagai variabel independen, serta fleksibilitas supply chain sebagai variabel dependen, dan variabel-variabel tersebut akan diuji secara deskriptif. Diketahui variabel X1 mempunyai nilai standar deviasi terendah sebesar 5,28 dan variabel Y mempunyai nilai standar deviasi tertinggi sebesar 8,39.

Berdasarkan hasil Olah data SmartPLS, untuk uji Validitas Konvergen, diperoleh nilai masing-masing faktor loading untuk seluruh indikator dari masing-masing variabel, sebesar  $> 0.7$  artinya validitas didalam penelitian ini terpenuhi. Selanjutnya hasil Uji Validitas Diskriminan diketahui validitas diskriminan yang dimiliki untuk masing-masing variabel dinyatakan baik dikarenakan nilai *cross loading* terhadap variabel latennya lebih tinggi daripada variabel laten lain. Dalam Uji Reliabilitas, diperoleh nilai *cronbach's alpha* variabel job satisfaction dibawah 0,6 namun untuk nilai *composite reliability* untuk masing-masing variabel laten dimana semua nilainya lebih besar dari 0.7 artinya uji reliabilitas di dalam penelitian ini terpenuhi.

Setelah melakukan beberapa uji tersebut di atas, penulis juga mengevaluasi kesesuaian Fit suatu model dengan data, yang bertujuan untuk mengukur hal ini dapat digunakan nilai Normed Fit Index (NFI). Menurut Wijanto dan Heri (2015), NFI memiliki nilai antara 0 - 1 dan dihitung dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independent tertentu. Semakin mendekati nilai 1, maka semakin tinggi kecocokan model dengan data. Dari hasil evaluasi, diperoleh nilai NFI sebesar 0.624. Dengan kriteria penilaian model dinyatakan baik

jika nilai NFI berada diantara 0 – 1 maka dapat disimpulkan model penelitian ini layak digunakan. Penulis juga melakukan Uji kecocokan dengan metode *bootstrapping*, yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antar indikator dan variabel penelitian. Uji ini dilakukan melalui beberapa tehnik, yaitu Koefisien Jalur, R-Square, Q-Square, dan F-Square.

Penjelasannya: hasil perhitungan dari koefisien Jalur semua hipotesis bernilai positif artinya arah hubungan antara variabel perbankan terhadap minat beli terdapat hubungan yang positif. Hasil perhitungan R-Square menunjukkan variabel independen memberikan pengaruh sebesar 81.4% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 28.6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hasil perhitungan Q-Square terlihat *work engagement* memiliki nilai  $Q^2$  sebesar 0,391 sehingga bisa dikatakan variabel eksogen dalam model ini memiliki *predictive relevance* yang baik untuk memprediksi variabel endogen. Terakhir adalah perhitungan F-Square, menunjukkan bahwa Trainingnology and Development terhadap job stress, job performance pada Trainingnology and Development memiliki pengaruh sedang. Tetapi untuk variabel job satisfaction terhadap Trainingnology and Development memiliki pengaruh kecil.

Selanjutnya adalah Uji F diperoleh hasil sebesar 0.000, dengan taraf kepercayaan sebesar 5% atau 0.05 maka secara simultan variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada Uji t yang menunjukkan bahwa diantara variabel Job Satisfaction dengan Job Performance terlihat nilai t-statistic sebesar 14.571 dan p-value sebesar 0.000 dengan taraf kepercayaan sebesar 0.05 maka  $0.000 < 0.05$  artinya variabel Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap variabel Job Performance.

Hubungan antara variabel Trainingnology and Development dengan job performance, tercermin nilai t-statistic sebesar 5.126 dan p-value sebesar 0.000 dengan taraf kepercayaan sebesar 0.05 maka  $0.000 < 0.05$  artinya variabel Trainingnology and Development berpengaruh signifikan terhadap variabel job performance.

Hubungan antara variabel Training and Development dengan Job Satisfaction, dihasilkan nilai t-statistic sebesar 5.843 dan p-value sebesar 0.000 dengan taraf kepercayaan sebesar 0.05 maka  $0.000 < 0.05$  artinya variabel Training and Development berpengaruh signifikan terhadap variabel Job Satisfaction.

Hubungan antara variabel Transformational Leadership dengan Job Performance, diperoleh hasil nilai t-statistic sebesar 3,741 dan p-value sebesar 0.000 dengan taraf kepercayaan sebesar 0.05 maka  $0.000 < 0.05$  artinya variabel Transformational Leadership berpengaruh signifikan terhadap variabel Job Performance.

Hubungan antara masing-masing variabel Training and Development, variabel Job Satisfaction, terhadap variabel Job Performance, diperoleh hasil nilai t-statistic sebesar 5,126 dan p-value sebesar 0.000 dengan taraf kepercayaan sebesar 0.05 maka  $0.000 < 0.05$  artinya variabel Job satisfaction memiliki efek mediasi variabel Training and development terhadap job performance.

Terakhir adalah hubungan variabel Transformational Leadership dan Job Satisfaction terhadap Job Performance, diperoleh nilai t-statistic sebesar 3.741 dan

p-value sebesar 0.000 dengan taraf kepercayaan sebesar 0.05 maka  $0.000 < 0.05$  artinya variabel *Job satisfaction* memiliki efek mediasi variabel *transformational leadership* terhadap *job performance*.

Berlandas pada beberapa hasil uji tersebut di atas dan perhitungan-perhitungannya, maka dapat disimpulkan hipotesis penulis yaitu *Trainingnology and Development* dapat memoderator pengaruh variabel independen (*transformational leadership, job performance, job satisfaction*) terhadap variabel dependen (*Trainingnology and Development*). Hipotesis tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian penulis, dimana *Trainingnology and Development* hanya mampu memoderator hubungan *job performance* terhadap *Trainingnology and Development* dan tidak bisa memoderator pengaruh hubungan antara *transformational leadership* pada *Trainingnology and Development*, dan *job satisfaction* pada *work engagement*. Sehingga dapat disimpulkan, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akram et al. (2017) yang menjelaskan bahwa strategi *Trainingnology and Development* yang dilakukan dapat meningkatkan *Trainingnology and Development*. Di sisi lain, penulis juga berhipotesis bahwa variabel *Trainingnology and Development* dapat mempengaruhi variabel independen (*transformational leadership, job satisfaction, job satisfaction*) terhadap variabel dependen (*job performance*). Hipotesis tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian penulis, dimana *Trainingnology and Development* tidak dapat memoderator pengaruh *transformational leadership* pada *Trainingnology and Development, job satisfaction* pada *Trainingnology and Development, job satisfaction* pada *Trainingnology and Development* dan *trendiness* pada *Trainingnology and Development*. Karenanya, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Jermsttiparsert et al. (2018) yang menjelaskan strategi *Trainingnology and Development* yang dilakukan melalui media sosial Facebook memoderasi secara positif pengaruh antara *job performance* terhadap *customer relationship performance*.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil Uji hipotesis, diperoleh kesimpulan variabel *transformational leadership, job satisfaction* dan *Trainingnology development* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job performance*. Dari hasil Uji mediasi variabel *job satisfaction* mampu memediasi variabel *transformational leadership* dan *Trainingnology development* terhadap variabel *job performance*.

Diharapkan platform harus fokus untuk menaikkan jangkauan akun dengan cara membuat konten yang *relate* dengan pengguna perbankan, membuat konten yang mengikuti trend apa yang saat ini sedang disukai pengguna perbankan, hingga memanfaatkan *tools digital marketing* tertentu untuk lebih banyak menjangkau konsumen.

## BIBLIOGRAPHY

- Al Dari, T., Jabeen, F., Hussain, M., & Al Khawaja, D. (2021). *How types of organizational culture and Trainingnological capabilities contribute to organizational learning*, *Management Research Review*, Vol.44, No.3.
- Alung, Damayanti, Riski, Agustina Hanafi, dan Afriyadi Cahyadi, (2023), *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang*, Penerbit JEMBATAN Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, Vol.15, No. 2.
- Ambarita, P. R., Hanafi, A., & Yuliani. (2022), *The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya*, *Open Journal of Business and Management*, Vol.10.
- Ardiansyah Reza Modirono. Irvan Trang. Genita G.Lumintang. Heggi Wirawan Prayudha. (2020), *Pelatihan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara*, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol.8, No.3.
- Ariyanti, V. M., & Rijanti, T. (2022), *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang*, *SEIKO: Journal of Management & Business*, Vol.5, No.2.
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019), *Factors affecting employee performance: a systematic literature review*, *Journal of Advances in Management Research*, Vol.16 No.3.
- Aulia, A., Rahmawati, A., & Sari, S. N. (2022), *Work engagement of high-risk occupation employees: The role of self-efficacy and perceived organizational support*. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, Vol.19, No.2.
- Chaerunissa, E., & Pancasasti, R. (2021). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, Vol.5, No.2.
- Dorta-Afonso, D., González-de-la-Rosa, M., García-Rodríguez, F. J., & Romero-Domínguez, L. (2021), *Effects of high-performance work systems (HPWS) on hospitality employees' outcomes through their organizational commitment, motivation, and job satisfaction*, *Sustainability (Switzerland)*, Vol.13, No.6..
- Firdaus, A., Disman, D., & Masrurroh, R. (2022). *Efek Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan*. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 5(1).
- Fitriani, L. K., & Wulandari, L. (2021). *Organizational Citizenship Behavior in the Construction of Islamic Boarding School: A Structural Model*. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 8(1), 141-154.
- Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi*. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 109-125.

- Iskandar, I. (2019). Change management: Concept, application, and its relevance for higher education management. *Journal Of Educational Experts (JEE)*, 2(1), 27-32.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*, *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, Vol.3, No.1.
- Lam and Xu, Mahmood, R, (2019), *Impact of organizational culture on job satisfaction: A study on Banglalion Communication Ltd*, Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, Vol.7, No.10.
- Masruroh, R., Disman, D., Feniawati, A., & Maulana, Y. (2023). Peran Budaya Organisasi Dan Equal Employment Opportunity Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (6), 639-651.
- Maulana, Y., Damayanti, L. D., & Syafrudin, O. (2022). The Influence of Work Environment and Work Motivation to Employees Work Discipline at PT. Alido Poultry Shop. *Indonesian Journal of Business and Economics*, 5(1).
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2018), *Enhancing Organizational Commitment and Employee Performance through Employee Engagement*, An Empirical Check. *South Asian Journal of Business Studies*, Vol.6, No.1.
- R. Supomo, (2018), *Pengantar Manajemen*, Bandung: Yrama Widya.
- Ramadhani, A.F. (2018), *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada SMK SMTI Yogyakarta*, *Journal Portal*, Vol.2, No.1.
- Renaldy, A. (2021), *Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Karyawan Divisi Line Maintenance PT.Batam Aero Teknik Jakarta*, Vol.1, No.2.
- Siagian, Sondang P, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 1, cetakan 27, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Z. M. E., Masruroh, R., Syamsuri, A. R., Jaya, R. I. K., & Adam, D. H. (2022). Locus of Control on Pro-Environmental Behavior: The Role of Attitude toward Pro-Environmental Behavior. *International Journal of Social Science and Business*, 6(3), 416-425.
- Solikin M. Juhro, (2020), *Transformational Leadership: Konsep, Pendekatan, dan Implikasi pada Pembangunan*, Jakarta: Bank Indonesia Institute.
- Sugiyono, P.D. (2019), *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, Cetakan Ke 26, Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyawati, U.S., & Sufriadi, D. (2020), *Perceived Organization Support Towards Employee Engagement and The Impact of Employee Job Satisfaction*, *International Journal of Social Science and Business*, Vol.4, No.4.
- Syafrudin, O., Junaedi, J., & Maulana, Y. (2024). The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Work Discipline. *Indonesian Journal Of Business And Economics*, 7(1).
- Yulivianto, T. S. (2019), *Job Crafting dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan*, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.7, No.4.