

PENGARUH KEPEMIMPINAN INSPIRATIF, KOMUNIKASI EFEKTIF, DAN PELATIHAN TERARAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM RITEL MANDIRI DI BANDAR LAMPUNG

Kelvin Tatang¹, Kurniati W. Andani^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: kelvin.115210471@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: kurniatia@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 11-04-2025, revisi: 14-04-2025, diterima untuk diterbitkan: 31-07-2025

ABSTRAK

Penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung, yang memiliki peran penting dalam perekonomian lokal. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan survei terhadap 110 responden, yaitu karyawan sektor ritel. Kuesioner yang disebarakan meliputi pertanyaan tentang kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, dan kinerja. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan inspiratif dan pelatihan terarah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi efektif tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Koefisien determinasi (R^2) untuk kinerja karyawan adalah 0,455, mengindikasikan bahwa 45,5% variasi kinerja dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Uji hipotesis menunjukkan kepemimpinan inspiratif dengan t-statistik 2,317 dan p-value 0,021, serta pelatihan terarah dengan t-statistik 3,663 dan p-value 0,000, menunjukkan signifikansi. Sebaliknya, komunikasi efektif memiliki t-statistik 0,648 dan p-value 0,517, yang berarti tidak signifikan. Kesimpulannya, penguatan gaya kepemimpinan yang inspiratif dan program pelatihan terarah sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan UMKM ritel di Bandar Lampung. Selanjutnya, direkomendasikan agar manajemen UMKM terus meningkatkan kualitas kepemimpinan dan pelatihan guna meningkatkan daya saing di pasar. Penelitian ini diharapkan berkontribusi terhadap pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di sektor UMKM.

Kata Kunci: kepemimpinan inspiratif, komunikasi efektif, pelatihan terarah, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study examines the influence of leadership, communication, and training on employee performance within independent retail SMEs in Bandar Lampung, which play a crucial role in the local economy. A quantitative method using a survey was employed to collect data from 110 respondents, who are employees in the retail sector. The distributed questionnaire included questions regarding leadership, communication, training, and performance. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS software. The results indicate that inspirational leadership and targeted training have a positive and significant impact on employee performance, whereas effective communication showed no significant effect. The coefficient of determination (R^2) for employee performance was found to be 0.455, meaning that 45.5% of the performance variation can be explained by the three independent variables. Hypothesis testing revealed that inspirational leadership had a t-statistic of 2.317 with a p-value of 0.021, while targeted training had a t-statistic of 3.663 with a p-value of 0.000, indicating significance. In contrast, effective communication had a t-statistic of 0.648 and a p-value of 0.517, suggesting it was not significant. The conclusion emphasizes the importance of strengthening inspirational leadership and targeted training programs to enhance employee performance in retail SMEs in Bandar Lampung. Moreover, it is recommended that SME management continually improve leadership quality and relevant training to maintain competitiveness in the market. This study is expected to contribute to the development of human resource management strategies within the SME sector.

Keywords: *inspirative leadership, effective communication, directed training, employee performance*

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung memiliki peranan penting dalam perekonomian lokal, menyerap tenaga kerja dan berkontribusi terhadap produk domestik bruto daerah. Kinerja karyawan di UMKM ini sangat krusial untuk keberhasilan usaha, karena kinerja tinggi berpengaruh pada kepuasan pelanggan dan posisi pasar. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kepemimpinan inspiratif, komunikasi efektif, dan pelatihan terarah. Kepemimpinan inspiratif dapat memotivasi dan membangun rasa percaya diri karyawan, sementara komunikasi yang efektif membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Pelatihan yang ditargetkan juga penting untuk pengembangan keterampilan karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan, yang berujung pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Di tengah tantangan perubahan teknologi dan perilaku konsumen, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan inspiratif, komunikasi efektif, dan pelatihan terarah terhadap kinerja karyawan UMKM ritel mandiri. Hasilnya diharapkan dapat membantu pemimpin dan manajer UMKM dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan daya saing bisnis di wilayah tersebut.

Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah kepemimpinan inspiratif berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung ?
- b. Apakah komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung ?
- c. Apakah pelatihan terarah berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung ?

Kepemimpinan inspiratif

Kepemimpinan inspiratif, menurut Bass (1988), adalah gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama dengan semangat dan dedikasi tinggi. Febbyani dan Masman (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berfungsi sebagai dinamisor dan koordinator bagi semua sumber daya manusia, sumber daya alam, dana dan sarana untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu. Pemimpin yang menginspirasi dianggap berpengetahuan luas, peka terhadap masalah, dan mampu membangun kepercayaan diri di antara pengikut. Mereka tidak menggantikan ego ideal pengikut, melainkan mewakili dan melambungkan cita-cita mereka. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan inspiratif tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada pengembangan hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikut, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif. Pemimpin yang efektif mampu mengkomunikasikan visi dan misi organisasi dengan jelas, sehingga membuat karyawan merasa terhubung dan memiliki peran penting.

Komunikasi efektif

Menurut Robbins *et al.* (2017), komunikasi efektif adalah proses penyampaian informasi yang jelas dan tepat, sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan efisiensi operasional dalam organisasi. Hartley *et al.* (2011) menambahkan bahwa komunikasi efektif melibatkan kemampuan untuk membangun hubungan saling percaya, mendengarkan secara aktif, dan menyampaikan informasi dengan cara yang memotivasi serta menginspirasi orang lain. De Vries (2002) juga menyatakan bahwa komunikasi efektif mencakup penggunaan berbagai saluran untuk memastikan pesan dipahami dan diterima dengan benar oleh audiens yang dituju. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi efektif adalah proses

penyampaian dan penerimaan informasi yang jelas, tepat, dan mudah dipahami oleh semua pihak. Tujuannya tidak hanya untuk mengurangi kesalahpahaman, tetapi juga untuk membangun hubungan saling percaya, mendorong kolaborasi, dan memotivasi individu. Selain itu, komunikasi yang efektif memastikan bahwa pesan diterima dan dipahami dengan benar, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inspiratif, serta menjadi kunci dalam meningkatkan keterlibatan dan kerja sama dalam mencapai tujuan bersama dalam organisasi.

Pelatihan terarah

Menurut Oladipo dan Oyediran (2018), pelatihan terarah adalah pelatihan yang difokuskan pada kebutuhan spesifik individu dan organisasi, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar lebih efektif dalam menjalankan tugas. Disimpulkan bahwa pelatihan terarah adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi individu melalui program yang spesifik dan relevan, yang mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan

Armstrong (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat efisiensi dalam mencapai tujuan individu dan organisasi yang tercermin dalam hasil kerja yang dicapai. Kinerja ini dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta kondisi kerja yang mendukung. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu memberikan kontribusi optimal dalam menyelesaikan tugas dengan kualitas dan kuantitas yang diinginkan. Agustine dan Edalmen (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan mempertahankan posisi perusahaan di pasar. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya.

Kaitan antar variabel kepemimpinan inspiratif dengan kinerja karyawan

Menurut Bass (1985), kepemimpinan inspiratif (*transformational leadership*) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*). Kepemimpinan inspiratif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kaitan antar variabel komunikasi efektif dengan kinerja karyawan

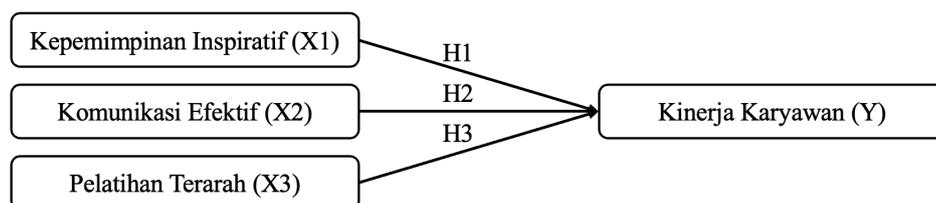
Dalam Santoso dan Lestari (2022), ditemukan bahwa komunikasi yang efektif membantu meningkatkan kesepakatan antara karyawan dan manajemen. Artinya, semakin terbuka komunikasi dalam organisasi, semakin baik keputusan yang diambil, dan ini berujung pada peningkatan kinerja karyawan.

Kaitan antar variabel pelatihan terarah dengan kinerja karyawan

Menurut Noe (2017), pelatihan terarah berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kesadaran karyawan mengenai tujuan organisasi dan membantu mereka mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mencapainya.

Hipotesis penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dibuat model penelitian sebagai Gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Ada pengaruh positif antara kepemimpinan inspiratif dengan kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung.

H₂: Ada pengaruh positif antara komunikasi efektif dengan kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung.

H₃: Ada pengaruh positif antara pelatihan terarah dengan kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian, menurut Creswell (2019), adalah proses sistematis untuk mengembangkan, menguji hipotesis, serta mengumpulkan dan menganalisis data guna menjawab pertanyaan penelitian. Supranto dan Limakrisna (2019) menambahkan bahwa desain penelitian menjelaskan rencana penelitian dari permasalahan hingga metode analisis.

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengevaluasi pengaruh kepemimpinan inspiratif, komunikasi efektif, dan pelatihan terarah terhadap kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung, memungkinkan analisis statistik hubungan antara variabel.

Populasi penelitian ini meliputi seluruh karyawan UMKM ritel mandiri yang terdaftar aktif di bandar Lampung, sementara teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* untuk memastikan representativitas dan menghindari bias. Ukuran sampel sebanyak 110 responden yang sesuai dengan rekomendasi Sugiyono (2016) yang menyarankan jumlah sampel antara 30-500. Operasional variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 1 sampai dengan Tabel 4.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel kepemimpinan inspiratif

Sumber: Bass *et al.* (2006)

Variabel	Definisi	Indikator	Kode	Skala
Kepemimpinan Inspiratif	Kepemimpinan inspiratif adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi pengikut melalui visi dan nilai-nilai yang kuat. Pemimpin inspiratif mempengaruhi pengikutnya melalui arahan dan pemodelan perilaku yang dapat memotivasi tim.	Visi dan Misi	KI1	Likert
		Motivasi	KI2	
		Dukungan Emosional	KI3	
		Keteladanan	KI4	

Tabel 2. Operasionalisasi variabel komunikasi efektif

Sumber: Robbins *et al.* (2017)

Variabel	Definisi	Indikator	Kode	Skala
Komunikasi Efektif	Komunikasi efektif adalah proses dimana informasi, ide, dan perasaan disampaikan dan dipahami dengan jelas antara pengirim dan penerima, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahpahaman dan meningkatkan kerja sama.	Keterampilan	KE1	Likert
		Kejelasan Pesan	KE2	
		Umpan Balik	KE3	

Tabel 3. Operasionalisasi variabel pelatihan terarah

Sumber: Noe (2017)

Variabel	Definisi	Indikator	Kode	Skala
Pelatihan Terarah	Pelatihan terarah adalah pelatihan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan individu atau kelompok tertentu dengan tujuan spesifik. Pelatihan ini biasanya melibatkan tujuan yang jelas dan metode pembelajaran yang terstruktur untuk mencapai kompetensi yang diinginkan.	Relevansi Pelatihan	PT 1	Likert
		Kualitas Materi Pelatihan	PT 2	
		Penerapan Pelatihan Dalam Pekerjaan	PT 3	

Tabel 4. Operasionalisasi variabel kinerja karyawan
Sumber: Roberson *et al.* (2017)

Variabel	Definisi	Indikator	Kode	Skala
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah efektivitas dan efisiensi individu dalam menyelesaikan tugas, yang mencakup pencapaian tujuan organisasi dan kontribusi terhadap hasil keseluruhan.	Produktivitas	KK1	Likert
		Kualitas Kerja	KK2	
		Kepuasan Kerja	KK3	

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari responden melalui kuisisioner online yang dibuat menggunakan Google Formulir dan disebarakan melalui Whatsapp Messenger kepada para responden. Dalam penelitian ini, data kuesioner yang diperoleh disajikan software Microsoft Excel dan diproses dengan Software Smart Partial Least Square (Smart-PLS) versi 4.1.0.8 yang merupakan salah satu metode analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) atau disebut juga PLS-SEM.

Pada PLS, analisis data dibagi menjadi dua, yaitu: pengujian outer model dan inner model. Outer model merupakan pengujian yang digunakan untuk melihat hasil uji validitas dan uji reliabilitas. Uji inner model yang terdiri dari uji koefisien determinan (R^2), uji effect size (f^2), uji pengukuran Q-Square (Q^2), uji kecocokan model (GoF), dan uji path coefficient (pengujian hipotesis).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji *outer model*

Hasil uji validitas dan reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji *outer loading*
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS Versi 4.1.0.8

Indikator	Kepemimpinan Inspiratif	Kinerja Karyawan	Komunikasi Efektif	Pelatihan Terarah
KE1			0,835	
KE2			0,767	
KE3			0,865	
KI1	0,722			
KI2	0,853			
KI3	0,796			
KI4	0,797			
KK1		0,902		
KK2		0,885		
KK3		0,850		
PT1				0,799
PT2				0,779
PT3				0,905

Berdasarkan hasil analisis *outer loading* pada Tabel 5, memiliki nilai lebih dari 0,5, sehingga variabel penelitian ini adalah sudah memenuhi syarat dan valid, yaitu setiap indikator memiliki nilai *outer loadings* di atas 0,5 dan nilai AVE sebesar 0,5 atau lebih.

Tabel 6. Hasil uji AVE dan reliabilitas
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS Versi 4.1.0.8

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	AVE
Kepemimpinan Inspiratif	0,804	0,802	0,871	0,629
Kinerja Karyawan	0,853	0,857	0,911	0,773
Komunikasi Efektif	0,763	0,775	0,863	0,678
Pelatihan Tearah	0,773	0,798	0,868	0,688

Pada Tabel 6, nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga dapat dikatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Hasil uji *inner model*

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden maka diperoleh hasil dari pengujian inner model. Hasil analisis R² kinerja karyawan sebesar 0,455, artinya 45,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan inspiratif, komunikasi efektif, dan pelatihan terarah serta sisanya 54,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai R-Square pada penelitian ini dikategorikan sedang. Hasil pada pengujian effect size (f²) untuk variabel kepemimpinan inspiratif terhadap model struktur sebesar 0,087, variabel komunikasi efektif sebesar 0,006, dan variabel pelatihan terarah sebesar 0,193. Setiap hasil mempunyai efek masing-masing. Hasil 0,087 menunjukkan pengaruh yang lemah dan 0,006 menunjukkan tidak ada pengaruh, sementara hasil 0,193 memiliki pengaruh sedang. Selanjutnya pengujian terhadap nilai kecocokan model (GoF) pada penelitian ini hasil dari pengujian adalah 0,562 yang dapat menyatakan bahwa kecocokan dalam model penelitian ini dapat dinyatakan besar. Tabel 7 menyajikan hasil pengujian *path coefficient* dengan menggunakan teknik *bootstrapping*.

Tabel 7. Hasil uji *path coefficient*
 Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS Versi 4.1.0.8

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Kepemimpinan Inspiratif → Kinerja Karyawan	0,290	0,294	0,125	2,317	0,021
Komunikasi Efektif → Kinerja Karyawan	0,076	0,079	0,117	0,648	0,517
Pelatihan Terarah → Kinerja Karyawan	0,414	0,406	0,113	3,663	0,000

Hasil pengujian H₁: pengaruh positif antara kepemimpinan inspiratif dengan kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung. sebesar 0,290, memiliki *t-statistics* sebesar 2,317 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,021 < 0,05, maka hipotesis pertama tidak ditolak. Dengan demikian, kepemimpinan inspiratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian H₂: pengaruh positif antara komunikasi efektif dengan kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung. sebesar 0,076, memiliki *t-statistics* sebesar 0,648 < 1,96 dan *p-values* sebesar 0,517 > 0,05, maka hipotesis kedua ditolak. Dengan demikian, komunikasi efektif tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian H₃: pengaruh positif antara komunikasi efektif dengan kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung. sebesar 0,414, memiliki *t-statistics* sebesar 3,663 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,000 < 0,05, maka hipotesis ketiga tidak ditolak. Dengan demikian, pelatihan terarah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Responden penelitian ini berjumlah 110 responden. Mayoritas responden berusia 31-40 sebanyak 35 orang (31,82%), mayoritas responden berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 60 responden (54,54%). mayoritas responden masa kerja 1-8 tahun sebanyak 60 responden (54,55%). dan mayoritas dalam penelitian ini sudah menikah sebanyak 84 responden (76,36%). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Squares Structural Equation.

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan inspiratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Bass (1985), Dewi & Sugianto (2019). Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa variabel komunikasi efektif tidak

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Miller (2005) menjelaskan bahwa komunikasi dalam organisasi memainkan peran penting dalam membangun hubungan antara individu dan kelompok. Namun, keberhasilan komunikasi tidak menjamin peningkatan kinerja tanpa dukungan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi dan kepuasan kerja. Jadi, organisasi tidak bisa mengandalkan komunikasi efektif saja sebagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai hasil yang lebih baik, perlu diimbangi dengan memperhatikan faktor lain yang juga penting dalam menciptakan kinerja yang maksimal. Hasil pengujian H3 menunjukkan bahwa variabel pelatihan terarah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Noe (2017), Salas *et al.* (2012), Blume *et al.* (2010).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan inspiratif dengan kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung, tidak ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara komunikasi efektif dengan kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung. Dan ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terarah dengan kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung, perhatian perlu diberikan pada tiga variabel penting: kepemimpinan inspiratif, komunikasi efektif, dan pelatihan terarah. Pemimpin harus dilatih secara berkala untuk memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, pemilik UMKM disarankan untuk mengembangkan strategi komunikasi yang melibatkan semua level karyawan, sehingga meningkatkan rasa keterlibatan dan kinerja. Terakhir, investasi dalam program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sangat penting, disertai evaluasi rutin untuk memastikan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan.

Ucapan terima kasih

Ucapan terima kasih kepada Ibu Kurniati W. Andani S.E., M.M. yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini. Kepada karyawan UMKM ritel mandiri di daerah Bandar Lampung, yang telah ikut membantu untuk mengisi kuesioner. Ucapan terima kasih juga khususnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, saran, dan motivasi kepada penulis.

REFERENSI

- Agustine, M. T., & Edalmen. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Limas Surya Makmur. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 62-70. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7425>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership, 2nd edition*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, S. (2010). Transfer of training: a meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(4), 1065-1105. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206309352880>
- De Vries, M. F. R. K. (2002). The Leadership of Change: A Communication Perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(4), 203-211.
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(4), 725-735. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6551>

- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education.
- Mgbere, O. (2009). Exploring the relationship between organizational culture, leadership styles and corporate performance: an overview. *Journal of Strategic Management Education*, 5(3/4), 187-201.
- Miller, K. (2005). *Organizational Communication: Approaches and Processes* (3rd ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Oladipo, A. A., & Oyediran, O. A. (2013). The effects of directed training on employees' performance in Nigeria. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 2(2), 43-56.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 14(2), 74-101.
- Williams, & Davis, (2020). The Impact of Technological Change on Employee Motivation and Performance. *Journal of Organizational Change Management*, 33(2), 1-15.