

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi *Employee Engagement*

Kiki Riansyah¹, Trisninawati², Khoirul Khobir³

^{1,2} Jurusan Manajemen, Universitas Bina Darma, ³ Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, STPI Maghfirah

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: Juli, 2023

Disetujui: Agustus, 2023

Dipublikasi: September, 2023

Kata kunci:

Kepemimpinan;
Transformasional;
Budaya Organisasi;
Kinerja Pegawai;
Employee Engagement

Keywords:

Transformational Leadership;
Organizational Culture;
Employee Performance;
Employee Engagement

Corresponding Author:

Khoirul Khobir

Email:

khobir127@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi *employee engagement*. Teknik Pengumpulan menggunakan kuesioner dan observasi, dengan teknik sample jenuh. Metode yang digunakan partial last square (SEM PLS). Hasil dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, *Employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai, Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *employee engagement*, Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, *Employee engagement* menjadi variabel memediasi dari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang hasilnya berpengaruh signifikan positif (berperan), *Employee engagement* menjadi variabel memediasi dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang hasilnya tidak memiliki pengaruh signifikan (tidak berperan).

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine transformational leadership and organizational culture on employee performance mediated employee engagement. Collection techniques using questionnaires and observations, with saturated sample techniques. The method used is partial last square (SEM PLS). The results in this study are Transformational leadership does not have a significant influence on employee performance, Organizational culture does not have a significant influence on employee performance, Employee engagement has a significant positive influence on employee performance, Transformational leadership has a significant positive influence on employee engagement, Organizational culture does not have a significant influence on employee engagement, Employee engagement become a mediating variable of the influence of transformational leadership on employee performance whose results have a significant positive influence (play a role), Employee engagement is a mediating variable of the influence of organizational culture on employee performance whose results do not have a significant influence (do not play a role).

© 2023 Kiki Riansyah, Trisninawati, Khoirul Khobir

This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license



PENDAHULUAN

Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan adalah organisasi pengabdian masyarakat yang menyediakan sumber daya mengumpulkan, menyimpan, mengelola dan melestarikan arsip Provinsi Sumatera Selatan. Adapun departemen/bagian yang bergerak di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan, fungsi dan tanggung jawab utamanya adalah kehidupan sosial, bimbingan teknis kearsipan dan sebagainya. Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan sebuah lembaga pengawasan profesional terhadap kumpulan karya tulis, cetak, dan/atau rekaman dengan sistem standar untuk memenuhi kebutuhan pendidikan dan penelitian, perlindungan, informasi dan umpan balik pengguna di kota Palembang. Proyek utama Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan yaitu beberapa otoritas daerah di bidang Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

Budaya organisasi pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan belum terwujud karena nilai-nilai organisasi belum berjalan dengan maksimal sehingga belum sesuai yang diinginkan. Dalam observasi pada saat magang pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan terkait dengan budaya organisasi pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan untuk mendorong keefektifitasan kerja diorganisasi masih kurangnya kerjasama tim, seperti sesama pegawai tidak menegur pegawai lainnya pada saat menyanyi serta mendengarkan musik dengan volume yang besar disaat jam kerja dan ditemukan pegawai yang ngobrol dengan suara yang keras. Disamping itu masih ada pegawai yang tidak komitmen dan tidak bertanggung jawab terhadap tugas, seperti pegawai terlambat datang, pegawai yang hanya absen lalu pulang, pegawai yang masih santai-santai di arela lingkungan kantor pada saat jam kerja, dalam pengertian nilai-nilai organisasi masih kurang diperhatikan oleh pegawai. Selain itu kurangnya budaya integritas atau kepercayaan pada pegawai di instansi. Kerja sama antar divisi juga kurang terlihat di lingkungan kantor, hal ini dapat dilihat dari kurangnya interaksi antara tim dan kurangnya komunikasi yang memadai antara departemen atau divisi. Padahal kerjasama dan kolaborasi dalam organisasi diperlukan agar instansi dapat melakukannya untuk mencapai kinerja optimal. Berdasarkan uraian diatas menurut penulis budaya organisasi merupakan salah satu faktor keefektifitasan kinerja pegawai.

Dalam hal kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan masih rendah karena disebabkan Budaya Organisasi belum tergantung pada karakteristiknya. Budaya organisasi bisa berfungsi sebagai kebutuhan yang mengikat pada anggotanya karena bisa dirumuskan secara formal di aturan dan peraturan organisasi, maka orang-orang di dalam organisasi akan secara implisit terkait membentuk sikap dan perilaku yang sejalan dengan visi dan misi, serta strategi organisasi. Proses pelatihan akan membantu pada akhirnya dalam menghasilkan individu yang rajin dan memiliki integritas yang tinggi, selain itu menghasilkan *human capital* kualitas itu sendiri dan akan menjadi keberhasilan suatu organisasi.

Employee engagement atau keterlibatan pegawai sangat penting bagi Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan dan menjadi penentu tinggi rendahnya kinerja pegawai. Keterlibatan pegawai atau *Employee engagement* merupakan keadaan psikologis dimana pegawai merasa berkepentingan dalam keberhasilan instansi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta, Ramadhan dan

Selmbiring dalam Leltsoin & Ratnasari (2020). *Employee engagement* pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan menurut penulis masih kurang karena rendahnya tingkat kepercayaan terhadap lingkungan, kurangnya pelatihan atau pengembangan keahlian, kurangnya komunikasi yang efektif dan kurangnya hubungan sosial antara pegawai. Maka dari itu diperlukan koordinasi yang baik, yang harus mampu dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin.

Peran *employee engagement* di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan menurut penulis belum terwujud hal ini dapat diketahui salah satu faktor *employee engagement*, seperti masih kurangnya memahami pekerjaan, kurangnya antusias dalam bekerja, kurang terinspirasi dengan pekerjaannya karena pegawai merasa jenuh menghadapi hambatan peralatan kerja dengan tugas yang diberikan, serta kurangnya kemauan bekerja lebih giat untuk instansi.

Dari hasil observasi pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan masalah kinerja pegawai, yaitu dalam hal ketepatan waktu. Ketepatan waktu adalah hal yang paling penting dalam pelaksanaan brkerja di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Namun pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan, efisiensi pegawai mereka masih kurang maksimal karena pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan wajib masuk kerja yaitu pukul 08.00 WIB, tapi sebenarnya ada pegawai tiba pukul 08.30. WIB. Memaksimalkan kinerja pegawai adalah gaya perubahan kepemimpinan (Gani, 2020). Kepemimpinan penerjemahan seorang pemimpin yang mendorong pengikutnya untuk bekerja menuju tujuannya, tetapi bukan konsep keselamatan (Widnyani, 2020). Maka pemimpin di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan untuk memimpin bahkan memotivasi para bawahan agar bawahan mejadi lebih efesien. Hal ini merupakan gaya kepemimpinan, Menurut Robbins & Judgel dalam Iqbal (2021) pelmimpin transformasional adalah pelmimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Yang menunjukkan bahwa kepemimpinan organisasi bersifat sentral, pemimpin organisasi memiliki rencana untuk memimpin sesuatu dikoordinasikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Maka dari itu gaya kepemimpinan transformasional harus diawasi, dilatih, dan dinasihati secara individual. Kepala Dinas tidak melibatkan pegawai mereka dalam mengembangkan kekuatan mereka itu masuk akal. Sebagian lainnya memiliki pengetahuan yang rendah inovasi dan kreativitas bukanlah idel yang baik untuk dikelola dan kurangnya dukungan dari manajemen yang lebih rendah menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja. Sedangkan hasil observasi yang dilakukan oleh pelneliti pada saat magang terkait dengan Budaya organisasi masih kurangnya kolaborasi antara tim internal dan manajemn tidak memberikan pedoman yang jelas tentang tugas dan fungsinya dan juga tidak semua pegawai bisa bekerja secara detail. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti memfokuskan penelitian pada kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi *Employee Engagement* Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan".

METODE

Metode dalam penelitaian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif pada penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah pegawai seluruh ASN pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan, adapapun sampel yang diambil sebanyak 63 responden. Sedangkan cara pengumpulan datanya adalah dengan pembagian kuesioner kepada responden yang mana merupakan seluruh ASN yang ada pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Dengan menggunakan skala likert, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Adapapun variabel pada penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional (X1) budaya organisasi (X2) kinerja (Y) dan *employee engagement* (Z). adapun analisi data yang diguanakn peneliti untuk mengolah data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan menggunakan sofeware SmartPLS versi 3.0.

HASIL

Hasil analisis data dalam penelitian ini, terdapat beberapa tahapan yang dilakukan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini. Tahap dalam pengolahan data pada penelitian ini adalah dengan uji validitas dan reliabilitas, yang mana tujuannya yaitu untuk memastikan bahwa isntrumen data yang diolah valid dan dapat digunakan. Selanjutnya dilkakukan uji hipotesis melalui uji R dan uji F serta uji multikonieritas. Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sehingga memberikan memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

Uji Validitas (*Covergen Validity*)

Convergent validity dari *meansurement* model dengan indikator refleksi dapat dilihat dari korelasi antar skor item atau indikator konstruknya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai diatas 0,70. Nilai yang diharapkan > 0,70.

Tabel 1. Nilai *Outher Loading*

Indikator	(X2)	(Z)	(X1)	(Y)
X1.4			0.780	
X1.5			0.856	
X1.6			0.805	
X2.2	0.751			
X2.3	0.820			
X2.4	0.912			
Y1.2				0.820
Y1.4				0.777
Y1.5				0.804
Y1.6				0.863
Z1.2		0.804		
Z1.3		0.823		
Z1.4		0.787		

Z1.5	0.774
Z1.6	0.750

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, Kepemimpinan Transformatif dan Kinerja memiliki data yang valid dengan memiliki nilai diatas 0,70. artinya diterima

Discriminant Validity

Discriminant validity diukur membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 2. Nilai Cross Loading

Indikator	(X2)	(Z)	(X1)	(Y)
X1.4	0.120	0.401	0.780	0.441
X1.5	0.138	0.469	0.856	0.479
X1.6	0.316	0.485	0.805	0.428
X2.2	0.751	0.131	0.125	0.208
X2.3	0.820	0.122	0.103	0.107
X2.4	0.912	0.269	0.128	0.282
Y1.2	0.363	0.580	0.400	0.820
Y1.4	0.055	0.667	0.402	0.777
Y1.5	0.202	0.571	0.541	0.804
Y1.6	0.251	0.657	0.461	0.863
Z1.2	0.321	0.804	0.453	0.567
Z1.3	0.106	0.823	0.406	0.655
Z1.4	0.226	0.787	0.379	0.575
Z1.5	0.154	0.774	0.521	0.679
Z1.6	0.106	0.750	0.414	0.489

Berdasarkan data *discriminant validity* diatas, nilai diagonal merupakan nilai akar kuadrat AVE pada tabel diatas lebih tinggi dari pada nilai korelasi, jadi dapat disimpulkan model valid karena telah memenuhi *discriminant validity*. Cara lain untuk mengukur

discriminant validity adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE), nilai yang disarankan adalah diatas 0,50.

Average Variance Extracted

Nilai AVE digunakan untuk mengukur banyaknya varian yang dapat ditangkap oleh konstruksya dibandingkan dengan variansi yang ditimbulkan oleh kesalahan pengukuran. nilai AVE yang diharapkan adalah >0,5. Nilai AVE Setiap konstruk yang ada dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel.3 Average Variance Extracted.

Variabel	(AVE)	Ket
Budaya OIrganisasi	0.690	Valid
ElmplolyeIel ElngagelmeInt	0.621	Valid
Kelpelmimpinan Transfolrmasiolnal	0.663	Valid
Kinelrja	0.667	Valid

Berdasarkan tabel 3 memberikan nilai AVE diatas 0,50 untuk semua konstruk Budaya Organisasi memiliki AVE 0,690, *Employee Engagement* memiliki AVE 0,621, Kepemimpinan Transformasional memiliki AVE 0,663, dan Kinerja memiliki AVE 0,667. Jadi dapat disimpulkan semua konstruk variabel Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, Kepemimpinan Transfromasional, dan Kinerja memiliki nilai AVE yang tinggi dan semua konstruk memiliki nilai diatas >5,0.

Uji Realibilitas (Composite Relability)

Uji relabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. *Reliabilitas instrument* dalam penelitian ini di uji dengan menggunakan *composite reliability*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* diatas 0,70 (Nunnaly, 1996 dalam Gholzali, 2006).

Tabel 4. Composite Relability

Variabel	Composite Reliability	Ket
Budaya OIrganisasi	0.869	Valid
ElmplolyeIel ElngagelmeInt	0.891	Valid
Kelpelmimpinan Transfolrmasiolnal	0.855	Valid
Kinerja	0.889	Valid

Dari tabel diatas, menunjukan hasil dari *composite reliability* (uji reliabilitas) yang sangat memuaskan yaitu Budaya Organisasi dengan nilai (0.869), *Employee Engagement* dengan nilai (0.891), Kepemimpinan Transformasional dengan nilai (0.855), dan Kinerja dengan nilai (0.889). Kemudian dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat di tunjukan dari nilai *composite reliability* dari seluruh konstruk lebih besar dari 0,70.

Pengujian R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat di jelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen).

Tabel 5. Nilai R (*R-Square*)

Variabell	<i>R Square</i>	<i>R Squarel Adjusteld</i>
Employee Engagement	0.333	0.311
Kinerja	0.609	0.589

Berdasarkan tabel diatas datas dapat disimpulkan bahwa R Squarel model jarul I = 0,333. Artinya kemampuan variabel X1 dan X2 dalam menjelaskan Z adalah sebesar 33,3% (sedang) sedangkan R Square model jalur II = 0,609. Artinya kemampuan X1, X2, melalui Z dalam menjelaskan Y sebesar 60,9% (seldang)

Pengujian F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen)

Tabel 6. Nilai F (*F-Square*)

Variabel	(X2)	(Z)	(X1)	(Y)
Budaya Organisasi (X2)		0.036		0.020
Employee Engagement (Z)				0.689
Kepemimpinan Transformasional (X1)		0.418		0.061
Kinerja (Y)				

Berdasarkan tabel F-Square diatas dapat dijelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar = 0,036 (sedang), pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar = 0,020 (kecil), pengaruh *employee engaegment* terhadap kinerja pegawai sebesar = 0,689 (besar), pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* sebesar = 0,418 (sedang) dan pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* sebesar = 0,036 (sedang).

Uji Multikonieritas

Interkorelasi adalah suatu hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara suatu variabel bebas dan variabel predictor lainnya pada *model structural collinearity statistic*. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui nilai VIF <10 bisa dikatakan bahwa indikator tersebut tidak mengalami *multicollinearity*.

Tabel 7. *Collinearity Statistic*

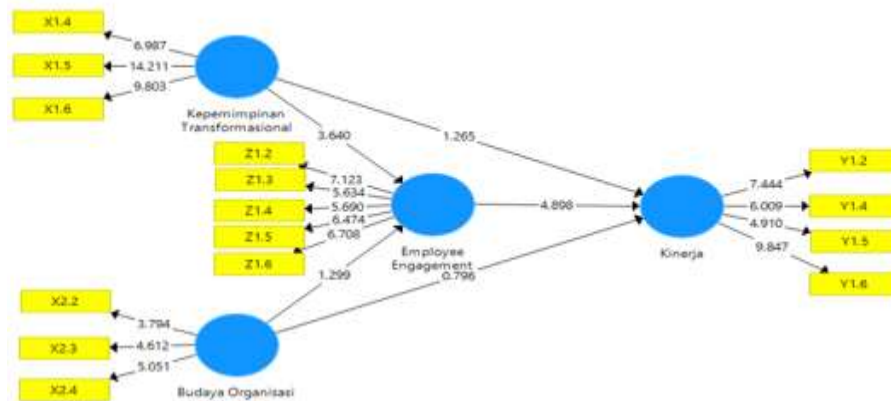
Variabel	VIF	Ket
X1.4	1.431	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X1.5	1.680	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X1.6	1.460	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2.2	1.387	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2.3	2.052	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2.4	1.941	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Y1.2	2.046	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Y1.4	1.651	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Y1.5	1.797	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Y1.6	2.221	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Z1.2	1.942	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Z1.3	1.993	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Z1.4	1.902	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Z1.5	1.627	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Z1.6	1.657	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa secara keseluruhan indikator tidak terjadi multikolinearitas karena memiliki nilai VIF <10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan konstruk tidak terjadi multikolinearitas antara variabel Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja.

Penguji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model struktural (*inner model*) dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodnessfit* model. Selain itu dengan melihat total *effect* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik 1,96. Dalam SmartPLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap juga dimaksud untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Parameter signifikan yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis SmartPLS dapat dilihat pada *output result for inner weight* yang disajikan pada gambar model struktural

Gambar 1. Analisis Inner Weight



Direct Effect (Path Coefficient)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen)

Tabel 8. Path Coefficients

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi(X2) -> Employee Engagement(Z)	0.156	0.162	0.120	1.299	0.195
Budaya Organisasi(X2) -> Kinerja(Y)	0.090	0.077	0.113	0.796	0.427
Employee Engagement(Z) -> Kinerja(Y)	0.636	0.627	0.130	4.898	0.000
Kepemimpinan Transformasional(X1) -> Employee Engagement(Z)	0.533	0.523	0.147	3.640	0.000
Kepemimpinan Transformasional(X1) -> Kinerja(Y)	0.185	0.181	0.147	1.265	0.206

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif tetapi tidak signifikan karena nilai *value* nya > 0,05 (0,206), Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif tetapi tidak signifikan karena nilai *value* nya > 0,05 (0,427), pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan karena

nilai *value* nya $< 0,05$ (0,000), pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan karena nilai *value* nya $< 0,05$ (0,000), pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan karena nilai *value* nya $> 0,05$ (0,195).

Indirect Effect

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel *intervening* (variabel mediasi)

Tabel 9. *Indirect Effect*

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi(X2) -> Employee Engagement Employee Engagement(Z) -> Kinerja(Y)	0.099	0.101	0.070	1.411	0.159
Keperimpinan Transformasional(X1) -> Employee Engagement Employee Engagement(Z) -> Kinerja(Y)	0.339	0.335	0.129	2.624	0.009

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional yang di mediasi oleh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai adalah 0,339 (positif), dengan *P-Value* $0,009 < 0,05$ (signifikan), yang artinya variabel *employee engagement* berperan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengaruh tidak langsung budaya organisasi yang dimediasi oleh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai adalah 0,099 (positif), dengan *P-Value* $0,159 > 0,05$ (tidak signifikan), yang artinya variabel *employee engagement* tidak berperan dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi *Employee Engagement* pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 63 responden dari beberapa butir pertanyaan dalam bentuk kuisisioner yang telah disebarkan kurang lebih 2 minggu. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan yang didapat hasil keseluruhan berjenis kelamin perempuan dan untuk rata-rata paling banyak usia berkisar 20-30 tahun.

Berdasarkan analisis statistik yang telah ditentukan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan ($X1-Y$), pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan ($X2-Y$), pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan ($Z-Y$), pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* berpengaruh signifikan ($X1-Z$), pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* tidak signifikan ($X2-Z$), pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dimediasi *employee engagement* berpengaruh signifikan ($X1-Y-Z$), dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan ($X2-Y-Z$). Berikut ini penjelasan dari hasil hipotesisnya :

1. H1 : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan yang pertama yaitu “H1 : Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai” dari hasil analisis yang telah dilakukan diatas sebelumnya menunjukkan *P-Value* > 0,05 berarti model penelitian ini antara pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai positif tetapi tidak signifikan (H1 ditolak). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,185 dengan *P-Value* sebesar 0,206. Hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disampaikan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional maka akan tinggi pula kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula kinerja pegawai. Hal ini terjadi dikarenakan kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pemimpin kurang tepat dan tegas. Hasil penelitian diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lomanjaya dkk dalam Cahyani (2019) menyatakan kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. H2 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis pada penelitian ini dibahas hasil dari hipotesis sekaligus rumusan masalah yang telah dibuat yaitu “H2 : Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai” dari hasil analisis yang telah dijelaskan diatas *P-Value* menunjukkan nilai >0,05 yang berarti model penelitian antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai positif tetapi tidak signifikan (H2 ditolak). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,090 dengan *P-Value* sebesar 0,472. Hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan kemungkinan bahwa nilai negatif mengindikasikan bahwa jika budaya organisasi tidak terpenuhi, maka kinerja pegawai akan menurun.

Dari hasil yang didapat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disampaikan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi maka akan tinggi pula kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan budaya organisasi pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan masih belum terwujud

karena nilai-nilai organisasinya belum berjalan dengan maksimal sehingga belum sesuai yang diinginkan.

3. H3 : Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis pada penelitian ini dibahas hasil dari hipotesis sekaligus rumusan masalah yang telah dibuat yaitu “H3 : Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai” dari hasil analisis yang telah di jelaskan diatas *P-Value* menunjukan nilai $<0,05$ yang berarti model penelitian antara pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai positif atau signifikan (H3 diterima). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,636 dengan P Value sebesar 0,000.

Hasil penelitian ini berpengaruh signifikan, oleh karena itu , semakin tinggi *employee engagement* maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *employee engagement* maka semakin rendah pula kinerja pegawai. Hal ini hasil penelitian diatas mendukung penelitian yang dilakukan Handoyo dan setiawan dalam Cahyani (2019) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. H4 : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan analisis pada penelitian ini dibahas hasil dari hipotesis sekaligus rumusan masalah yang telah dibuat yaitu “H4 : Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*” dari hasil analisis yang telah di jelaskan diatas *P-Value* menunjukan nilai $<0,05$ yang berarti model penelitian antara pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* positif atau signifikan (H4 diterima). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,533 dengan *P-Value* sebesar 0,000.

Hasil penelitian ini berpengaruh signifikan, oleh karena itu , semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula *employee engagement*. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula *employee engagement*. Hal ini hasil penelitian diatas mendukung penelitian yang dilakukan Rizkiani dan Nurida dalam Cahyani (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif atau signifikan terhadap *employee engagement*.

5. H5 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan analisis pada penelitian ini dibahas hasil dari hipotesis sekaligus rumusan masalah yang telah dibuat yaitu “H5 : Pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement*” dari hasil analisis yang telah di jelaskan diatas *P-Value* menunjukan nilai $>0,05$ yang berarti model penelitian antara pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* positif tetapi tidak signifikan (H5 ditolak). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,156 dengan *P-Value* sebesar 0,195. Hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan kemungkinan bahwa nilai negatif mengindikasikan bahwa jika budaya organisasi tidak terpenuhi, maka *employee engagement* akan menurun.

Dari hasil yang didapat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel *employee engagement*. Hasil analisis tersebut sesuai dengan

hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dikarenakan suasana tempat bekerja kurangnya dan pemimpin bersikap arogan ini bisa dilihat dari hasil tabulasi kuisioner yang menunjukkan bahwa nilai tersebut tidak baik tetapi cukup, sehingga pegawai merasa kurang nyaman dengan tempat mereka bekerja dan kurangnya meresapi pekerjaannya.

6. H6 : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi *Employee Engagement*

Berdasarkan analisis pada penelitian ini dibahas hasil dari hipotesis sekaligus rumusan masalah yang telah dibuat yaitu “H6 : Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dimediasi *employee engagement*” dari hasil analisis yang telah di jelaskan diatas *P-Value* menunjukkan nilai $<0,05$ yang berarti model penelitian antara pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dimediasi *employee engagement* positif atau signifikan (H6 berperan). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,0339 dengan *P-Value* sebesar 0,009.

Hasil penelitian ini berpengaruh signifikan, oleh karena itu , semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dimediasi melalui *employee engagement*. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula kinerja pegawai yang dimediasi oleh *employee engagement*. Hal ini hasil penelitian diatas mendukung penelitian yang dilakukan Cahyani, (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif atau signifikan terhadap *employee engagement*.

7. H7 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi *Employee Engagement*

Berdasarkan analisis pada penelitian ini dibahas hasil dari hipotesis sekaligus rumusan masalah yang telah dibuat yaitu “H7 : Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi *employee engagement*” dari hasil analisis yang telah di jelaskan diatas *P-Value* menunjukkan nilai $>0,05$ yang berarti model penelitian antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi *employee engagement* positif tetapi tidak signifikan (H7 tidak berperan). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,099 dengan *P-Value* sebesar 0,159.

Hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan kemungkinan bahwa nilai negatif mengindikasikan bahwa jika budaya organisasi tidak terpenuhi, maka *employee engagement* akan menurun. Hal ini terjadi dikarenakan budaya organisasi dan keterikatan pegawai pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan masih belum terwujud atau kurangnya meresapi pekerjaannya.

SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *employee engagement*. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai hasilnya

beperangrugh signifikan positif (berperan). *Employee engagement* menjadi variabel memediasi dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang hasilnya tidak memiliki pengaruh signifikan (tidak berperan)

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Agus, G. V., Rangga, K. K., & Viantimala, B. (2017). Kinerja dan pendapatan rumah tangga anggota kelompok tani nanas di Desa Astomulyo Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis: Journal of Agribusiness Science*, 5(1).
- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187-195.
- Ardianto, P. S., & Yuniawan, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mg Setos Hotel Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3).
- Ariani, M. A. (2018). Kepemimpinan, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt. Sumre1con Di Kota Balikpapan: Studi Kasus: PT. SUMRE1CON DI KOTA BALIKPAPAN. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(1), 32-44.
- Asriani, A., Mintarti, S., & ZA, S. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 217-234.
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092-1100.
- Bani, M. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora (JIMSH)*, 3(1), 66-78.
- Cahyani, P. E. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh employee engagement: Studi kasus pada PT. Victory International Futures Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Chin, W. W. (1998) *The Partial Least Square Aproach to Structural Equation Modeling. Modern Methods For Business Research*, 295, 336.
- Correia, T. A., & Pragiwani, M. (2019). Motivasi Dan Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Dili Timor Leste. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 2(2), 54-58.
- Destrinilam, P. D. (2020). *Pengaruh Financial Behavior Terhadap Keputusan Investasi Pada Kelompok Umkm Pekanbaru (Studi Kasus Pada Umkm Sektor Kuliner Di Kecamatan Tampan)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Dewi, N. P. E. K. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Gianyar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Djaali, H. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Timur: Bumi Aksara
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) serta

- dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(1).
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 12-22. Ghozali, I. 2006 *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gynolla, A., & Saragih, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat Cabang Batusangkar. *eProceedings of Management*, 8(5).
- Harahap, J. M., Hasibuan, M. I., & Watianthos, R. (2020). Pengaruh Reward and Punishment (Penghargaan dan Hukuman), Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan (PKH) di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 1-12.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Hery. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media
- Indryani, N. W. S., & Ardana, I. K. (2019). Peran Employee Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5527-48.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3).
- Istiqomaria, E. Y., Pramesthi, R. A., & Karnadi, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pertanahan Nasional (Bpn) Di Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(4), 867-881.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17-34.
- Malini, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. *KOLEGIAL*, 5(1), 20-35.
- Marhawati, M. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar= The Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance With Motivation as an Intervening Variable at Jala Ammari Hospital Makassar City* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Maria, E., Handri, M., & Purnama, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- Marwan, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee engagement dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 2(4), 351-363.
- Mualldin, I. (2019). Kepemimpinan Transformasional dalam Kajian Terotik dan Empiris. *Yogyakarta, tp*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Puspita, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap employee engagement di PT. BANK X, Tbk. *Indikator*, 4(1), 353507.

- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Rustan, K. O., & Pangestu, E. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Pusat (*Survey Pada Karyawan Human Capital*) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Saputra, R. F. A., Pranoto, C. S., & Ali, H. (2021). Faktor Pengembangan Organisasi Profesional: Leadership/Kepemimpinan, Budaya, Dan Iklim Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 629-639.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210-239.
- Sudarnoto, Luran F.N. 2021. *Psikologis dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Sugianingrat, I. A. P. W., Yasa, N. N. K., SE, M., & Sintaasih, D. K. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, D., Satrya, A., & Priyati, R. Y. (2021). Employee engagement: determinan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Ditjen Perbendaharaan di masa pandemi covid-19. *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 6(4), 329-344.
- Tecoalu, M., Tj, H. W., & Susy, S. (2022). Efek Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 119-143.
- Trisninawati, T., & Elpanso, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee engagement. *MBIA*, 20(3), 275-284.
- Wicaksono, A. H., & Setiawan, R. (2022). *Peran Transformational Leadership Dalam Meningkatkan Employee Creativity Pada Era Disrupsi* (Doctoral dissertation, Petra Christian University).
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 932-947.
- Wiyono, B. (2019). Hakikat Kepemimpinan Transformasional. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 74-83
- Yanto, A. T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110-114.