

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada identifikasi faktor penyebab penurunan pencapaian target kinerja tahun 2022 dibandingkan tahun 2021 dan mencari solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi apakah faktor-faktor seperti motivasi, tantangan target, dan efektivitas pelatihan berkontribusi terhadap penurunan tersebut. Dengan menganalisis sistem penilaian kinerja, kepemimpinan, dan program pengembangan, penelitian ini berupaya merancang strategi kenaikan kinerja di PT PLN (Persero). Selain itu, penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan dan kepemimpinan transformasional pada *employee engagement* serta kinerja pegawai, serta mengeksplorasi peran mediasi *employee engagement* pegawai dalam hubungan ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal dengan purposive sampling, melibatkan 69 pegawai dari Unit Induk Distribusi PT PLN di Jawa Tengah serta D.I. Yogyakarta, yang telah bekerja minimal dua tahun. Analisis data dilaksanakan dengan memakai SEM-PLS dengan metode pengumpulan data kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap *employee engagement* namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterlibatan karyawan juga secara signifikan memediasi hubungan antara pelatihan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, yang menyoroti peran pentingnya dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kata kunci: *employee engagement*, kinerja karyawan, pelatihan, kepemimpinan transformasional