

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PELATIHAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPD DESA PAKRAMAN PADANGSAMBIAN DI DENPASAR

**¹Ni Wayan Henny Sukraeni, ²Ni Nyoman Suryani, ³I Nyoman
Mustika**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : hennysukraeni11@gmail.com

Abstract

Performance or in English is performance, namely the results of work that can be achieved by a person or group of people in the organization, in accordance with their respective authorities and responsibilities in an effort to achieve the goals of the organization concerned legally, not violating the law and in accordance with morals and ethics. The high and low performance is certainly influenced by various factors, including leadership, training and employee competence.

This study aims to determine the effect of transformational leadership, training and competence on employee performance of LPD Desa Pakraman Padang Sambian in Denpasar. The research sample was the employees of the LPD Desa Pakraman Padang Sambian in Denpasar, totaling 35 people who were determined by census. The collected data were analyzed by multiple linear regression.

The results of the analysis show that; 1. Transformational Leadership has a positive and significant effect on employee performance of LPD Desa Pakraman Padang Sambian in Denpasar. This shows that the better the transformational leadership is implemented, the employee's performance will increase. 2. Training has a positive and significant effect on employee Performance of LPD Desa Pakraman Padang Sambian in Denpasar. This shows that the better the implementation of the training carried out by the company, the employee's performance will increase. 3. Competence has a positive and significant effect on employee performance of LPD Desa Pakraman Padang Sambian in Denpasar. This shows that the better the attention to the competencies possessed by the employees, the higher the employee's performance.

Keywords: Transformational Leadership, Training, Competence, Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2017). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan terhadap SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Hartomo dan Luturlean, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Barus, 2017)

Aspek manajemen sumber daya manusia yang merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan (Clara, dkk. 2020). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah

gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Bastian dalam Hartomo dan Luturlean, 2020). Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosoentono dalam Marjaya dan Pasaribu, 2019). Sehingga disimpulkan, kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

LPD Desa Pakraman Padang Sambian bergerak dalam usaha simpan pinjam, dimana produk jasa yang ditawarkan dalam usahanya yaitu melalui tabungan, deposito (simpanan berjangka) dan pinjaman dari masyarakat yang kemudian disalurkan dalam bentuk pemberian kredit yang efektif. Untuk meningkatkan pelayanan. LPD Desa Pakraman Padang Sambian telah menggunakan sistem komputerisasi sehingga dapat meringankan tugas administrasi pembukuan terutama dalam merekap *stock opname* saldo peminjam, saldo

tabungan dan simpanan berjangka (Deposito) beserta bunganya sehingga terhindar dari kesalahan catat (selisih) antara saldo di laporan (Neraca) dengan buku bantu (Primanota) masing-masing nasabah. Kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padang Sambian saat ini dapat dikatakan belum maksimal, ditunjukkan dari hasil wawancara dengan pimpinan LPD Desa Pakraman Padang Sambian diperoleh informasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu hasil penilaian kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar beberapa tahun terakhir belum mencapai target yang telah ditentukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan (Wijaya dan Dewi, 2020). Menyangkut gaya kepemimpinan, maka dapat dikatakan gaya kepemimpinan modern yang penting adalah kepemimpinan transformasional (Yukl dalam Wijaya dan Dewi, 2020). Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas (Jufrizen dan Lubis, 2020). Kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya (Yukl, 2015). Dari pengertian para ahli diatas dapat ditarik suatu kesimpulan, kepemimpinan transformasional adalah

kemampuan individu atau pemimpin dalam berinteraksi untuk mengarahkan dan memotivasi seseorang atau sekelompok orang dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian, diperoleh fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional salah satunya adalah pemimpin kurang memberikan perhatian dan apresiasi terhadap karyawannya. Selain itu, pemimpin kurang antusias terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan senantiasa menunda pekerjaan dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar.

Selanjutnya faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan (Hartomo dan Luturlean, 2020). Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Marjaya dan Pasaribu, 2019). Pelatihan adalah proses pengajaran pengetahuan, keterampilan dan sikap agar karyawan terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik sesuai standar (Mangkunegara, 2017). Tujuan dilaksanakan kegiatan pelatihan pada dasarnya adalah untuk meningkatkan keahlian kerja dan kualitas kerja yang akan mengarah pada kinerja karyawan (Hanggraeni dalam

Dewi dan Rahmawati, 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses sistematis yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawannya agar mampu melaksanakan tanggung jawabnya lebih baik dan sesuai standar.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian, diketahui permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan yaitu tidak semua karyawan semangat dalam mengikuti pelatihan yang diberikan karena metode penyampaian materi pelatihan kurang menarik dan sulit dipahami. Selain itu, sarana dan prasarana serta fasilitas penunjang pelatihan yang masih kurang. Sehingga ada beberapa karyawan yang keterampilan teknisnya masih rendah. Hal ini terlihat dari karyawan yang masih belum terampil menggunakan komputer dalam menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan dan lebih banyak menggunakan sistem manual dalam menyelesaikannya, sehingga waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan akan semakin lama.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (Sedarmayanti (Clara, dkk. 2020). Kompetensi merupakan kemampuan atau skill yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan perusahaan dan didukung oleh sikap kerja karyawan yang dikehendaki oleh perusahaan (Clara, dkk. 2020). Davis

dan Newstroom (Busro, 2018:25) *“Competency is a capability perspective and people knowledge, especially to impact an ability for need in business via minimizes cost and optimization services to customer more for less.”* Kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagi kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang.

Selanjutnya Surya dalam Busro (2018:26) kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh wirausaha tersebut secara riil tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha (*start up*), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru (*creative*), kemauan dan kemampuan mencari peluang (*opportunity*), kemauan dan kemampuan untuk menanggung resiko (*risk bearing*), dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumber daya. Dari pengertian para ahli diatas dapat ditarik suatu kesimpulan, kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan dan keterampilan untuk dapat mengerjakan sesuatu sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan perusahaan.

Hasil wawancara dengan karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian, ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi yaitu karyawan pada departemen bendahara belum menguasai pekerjaannya akibat kurangnya pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya. Hal ini terlihat

dari adanya keluhan dari nasabah bahwa karyawan kurang cepat untuk memproses keuangan akibat tidak profesional karena keterampilan yang masih kurang.

Berdasarkan teori dan fenomena yang ditemukan maka permasalahan dalam penelitian ini adalah; 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar ? 2) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar ? 3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar ?. Sehingga yang menjadi tujuan penelitian adalah; 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar. 2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar. 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori pertukaran (*The Social Exchange Theory*) (Blau, 1964). Saqib, *et al.* (2014) menyatakan bahwa ketika organisasi mengurus karyawan, maka ada hubungan pertukaran sosial yang menjanjikan untuk meningkatkan kinerja. Karyawan akan merasa memiliki kewajiban untuk melakukan timbal balik kepada perusahaan ketika

karyawan menerima emosional sosial dan sumber daya ekonomi dari perusahaan. Karyawan yang diberdayakan dan diberi pelatihan maka karyawan tersebut akan mendedikasikan tenaga, perasaan, dan sumber daya kognitif mereka untuk kinerja yang lebih baik. Fung, *et al.*, (2012) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial merupakan pandangan karyawan ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih positif terhadap organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Winardi dalam Rivai, 2020). Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh para pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya kinerja (Yukl dalam Wijaya dan Dewi, 2020). Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi para pengikut, kolega, subordinat atau kliennya untuk melakukan sesuatu dan mencapai kinerja tertentu melebihi dari apa yang semula diekspektasi (Ayu, 2016). Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang terkait dengan identifikasi diri yang kuat, penciptaan visi bersama untuk masa depan dan hubungan antara pemimpin dan pengikut berdasar pada suatu hal yang lebih daripada sekedar pemberian

penghargaan agar patuh (Jufrizen dan Lubis, 2020). Kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut, untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen peningkatan moral dari kepemimpinan transformasional murni (Nothouse (Jufrizen dan Lubis, 2020).

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Robbins (Kristiawan, dkk. 2020) menyatakan sebagai berikut :a. Kharisma. Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha keras melebihi apa yang dibayangkan. Para pengikut khususnya mengagumi, menghormati dan percaya sebagaimana pimpinannya. b. Motivasi Inspiratif. Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. Pemimpin juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antusiasme dan optimis diantara rekan kerja dan bawahannya. c. Stimulasi Intelektual. Adalah upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi dan memunculkan ide baru. d. Perhatian Individu (*Individual Consideration*). Adalah kepemimpinan transformasional yang memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, penasehat, guru fasilitator, orang terpercaya dan konselor.

Istilah pelatihan sering merujuk kepada cara untuk memperoleh

pengetahuan dan keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai kejuruan atau keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi spesifik yang berguna (Rowley, dkk. 2009). Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Sikula dalam Mangkunegara, 2017:44). Pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini (Rivai dan Sagala, 2014:169). Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan yang lebih efektif (Kaswan, 2016). Pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki perfomansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif (Hartomo dan Luturlean, 2020). Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu, penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (*job orientation*) (Notoadmojo dalam Marjaya dan Pasaribu, 2019).

Peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan merupakan hasil dimana melaksanakan pelatihan karyawan sangatlah penting. (Rivai dan Sagala, 2014) menyampaikan adanya beberapa bagian indikator yang meliputi pelatihan, yaitu : a. Kualitas materi

pelatihan. Adalah mutu dari baik buruknya materi yang dipergunakan oleh instruktur atau pelatih di dalam melakukan pelatihan kerja. b. Kualitas metode pelatihan. Adalah keefektifan suatu cara atau metode yang digunakan manajemen dalam penyampaian materi pelatihan. c. Kualitas instruktur pelatihan. Adalah kemampuan dari instruktur dalam penyampaian materi pelatihan menggunakan metode yang ada. d. Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan. Adalah mutu dan kelengkapan penunjang pelatihan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. e. Kualitas peserta pelatihan. Adalah kemampuan dari peserta pelatihan dalam menyerap dan menerima seluruh program pelatihan yang diberikan oleh manajemen perusahaan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan ikut teraplikasikan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan (Fahmi dalam Clara, dkk. 2020). *Competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance.* Artinya kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja (Becker, *et al.*, (Umpusinga, 2020). Sedangkan menurut Rosmaini dan Tanjung (2019) kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek

pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar ditetapkan, kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Menurut Pramudyo dalam Rosmaini dan Tanjung (2019) kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Indikator kompetensi menurut Prihadi dalam Umpusinga, dkk. (2020) menyatakan sebagai berikut : a. Motif (*motive*) adalah hal – hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. b. Sifat (*traits*) adalah karakteristik fisik dan respons – respons konsisten terhadap situasi atau informasi. c. Konsep diri (*self – concept*) adalah sikap dan nilai – nilai yang dimiliki seseorang. d. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks. e. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu

baik secara fisik maupun mental.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (individu) dan organisasi/perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja karyawan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu (Hasibuan, 2013). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham, 2013). Kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana

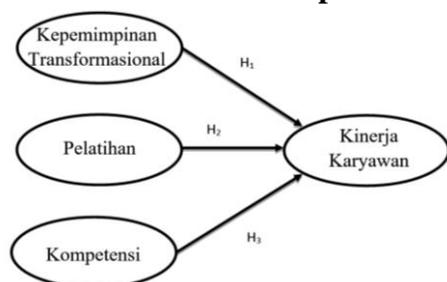
hasil ditunjukkan buktinya secara kongrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2011). Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2014).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya. Menurut Prawirosentono (2014:27) indikator kinerja yaitu :a. Efektivitas. Efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan. b. Tanggung jawab. Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. c. Disiplin. Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. d. Inisiatif. Berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka berpikir penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut; dimulai dari fenomena setiap variabel yang yang terjadi, kemudian dirumuskan masalah penelitian, dilanjutkan dengan perumusan hipotesis, pengumpulan data, analisis data, diakhiri dengan simpulan, keterbatasan dan saran. Berpedoman pada kerangka berpikir di atas dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut.

Gambar 1. Model penelitian



Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar. H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar. H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar yang beralamat di Jalan Gunung Sanghyang, Padang Sambian Kaja, Denpasar. Mengingat dari observasi awal ditemukan fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, pelatihan dan kompetensi yang diprediksi berpengaruh terhadap kurang maksimalnya kinerja karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar sebanyak 35 orang. Mengingat populasi kurang dari 100 yaitu 35 orang kondisinya dimasing-masing bagian cukup homogen, maka dalam penelitian ini semua anggota populasi digunakan sebagai responden. Dengan demikian penelitian ini adalah penelitian sensus atau sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Kemudian data dikumpulkan dengan metode wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisis melalui tahapan sebagai berikut, 1) Data yang terkumpul mula-mula di uji dengan uji asumsi klasik, 2) kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, 3) korelasi berganda, 4) determinasi, 5) F-test dan 6) t-test.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel. 1 Hasil uji normalitas.

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.12533566
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.472
Asymp. Sig. (2-tailed)		.979

Dari Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa asymp. Sig (2-tailed) secara residual adalah 0,979 lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji multikolinieritas

Dimensi Variabel Bebas	Tolerance	Variance Inflation Faktor VIF
Kepemimpinan Transformasional	0,372	2,687
Pelatihan	0,545	1,834
Kompetensi	0,331	3,025

Dari Tabel 2. di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan Tolerance lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinieritas. Selanjutnya hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.051	.181		-.280	.781
1 X1	.065	.065	.287	.995	.327
X2	.018	.058	.072	.304	.763
X3	-.043	.059	-.222	-.727	.473

Pada Tabel 3 terlihat bahwa tidak satupun dari variabel bebas yang mempunyai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau tidak satupun dari variabel bebas yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap residualnya oleh karena itu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas terhadap model, sehingga model dapat digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh kecerdasan emosional, penempatan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.132	.316		-.417	.680
1 X1	.393	.114	.394	3.443	.002
X2	.346	.102	.321	3.395	.002
X3	.276	.104	.322	2.658	.012

R = 0,922
R² = 0,849
Adj.R² = 0,835
F = 58,210 Sig. F = 0,000

Berdasarkan nilai pada Tabel 4 diperoleh persamaan garis regresi linier; $Y = -0,132 + 0,393X_1 + 0,346X_2 + 0,276X_3$. Berdasarkan hasil persamaan ini dapat dijelaskan pola pengaruh kepemimpinan transformasional (X₁), pelatihan (X₂) dan kompetensi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut :

a = -0,132 artinya bila kepemimpinan transformasional, pelatihan dan kompetensi dianggap tetap maka

kinerja karyawan juga akan tetap sebesar 0,132.

$b_1 = 0,393$ artinya bila kepemimpinan transformasional meningkat, sedangkan pelatihan dan kompetensi tetap maka kinerja akan meningkat pula. Ini berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$b_2 = 0,346$ artinya bila pelatihan meningkat, sedangkan kepemimpinan transformasional dan kompetensi tetap maka kinerja akan meningkat pula. Ini berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

$b_3 = 0,276$ artinya bila kompetensi meningkat sedangkan kepemimpinan transformasional dan pelatihan tetap maka kinerja akan meningkat pula. Ini berarti kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- Bila semua variabel independen ditingkatkan maka akan diikuti pula oleh kenaikan kinerja. Ini berarti kepemimpinan transformasional, pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Besarnya koefisien korelasi berganda dapat diketahui dari besarnya *Multiple R* yang diperoleh dalam hasil perhitungan yaitu 0,922. Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan, maka koefisien korelasi 0,922 di atas, terletak diantara 0,800 sampai dengan 0,100 yang berarti terdapat korelasi yang positif dan kuat. Hubungan ini

mengandung arti bahwa apabila kepemimpinan transformasional, pelatihan dan kompetensi meningkat akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Analisis Determinasi

Untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh setiap variabel yang diteliti, yaitu antara kepemimpinan transformasional, pelatihan dan kompetensi terhadap variabel terikat kinerja karyawan, maka digunakan koefisien determinasi *adjusted R²*. Dari hasil analisis diketahui *adjusted R Square* yaitu = 0,835. Karena besarnya *adjusted R²* = 0,835 maka besarnya koefisien determinasi adalah 83,5%. Koefisien determinasi 83,5% berarti kepemimpinan transformasional, pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 83,5%, sedang sisanya 16,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Kelayakan Model (*F-test*)

Uji kelayakan model dilakukan untuk menguji layak tidaknya suatu model digunakan untuk menguji hipotesis serta signifikansi atau benar tidaknya pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di atas, maka dilakukan pengujian kelayakan model dengan menggunakan uji-F (*F-test*). Hasil uji kelayakan model (uji F) tersebut dapat dilihat Tabel 4. Dari Tabel 4 diperoleh signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa dengan uji statistik model statistik yang digunakan layak untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan

transformatif, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar.

Uji t (t-test)

Untuk menguji signifikansi atau benar tidaknya pengaruh variabel bebas kecerdasan emosional, penempatan kerja dan pengalaman kerja secara parsial terhadap variabel produktivitas karyawan, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (t-test).

- a) **Kepemimpinan transformatif.**
Berdasarkan hasil pengujian dari Tabel 4, ternyata signifikansi t untuk kepemimpinan transformatif sebesar $0,002 < 0,05$ Ini berarti bahwa secara statistik kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar. Berarti hipotesis yang menyatakan "Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar" dapat diterima.
- b) **Pelatihan**
Berdasarkan hasil pengujian dari Tabel 4, ternyata signifikansi t untuk pelatihan sebesar $0,002 < 0,05$ Ini berarti bahwa secara statistik pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar. Berarti hipotesis yang menyatakan "Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar" dapat diterima.

c) **Kompetensi**

Berdasarkan hasil pengujian dari Tabel 5.14, ternyata signifikansi t untuk konflik kerja sebesar $0,012 < 0,05$. Ini berarti bahwa secara statistik kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar. Berarti hipotesis yang menyebutkan "Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar" dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut: 1. Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformatif yang dilaksanakan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. 3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perhatian terhadap kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan kesimpulan tersebut di atas, maka dapat disarankan bahwa : 1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar, selanjutnya perlu ditumbuhkan dan diperhatikan lebih lanjut mengenai kepemimpinan transformasional khususnya pada indikator “perhatian individu” mengingat indikator ini memiliki skor paling rendah serta dengan katagori kurang baik. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan contoh dalam penggunaan metode baru untuk memecahkan masalah lama yang belum terselesaikan. 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar, selanjutnya perlu ditumbuhkan dan diperhatikan lebih lanjut mengenai pelatihan khususnya pada indikator “metode pelatihan” mengingat indikator ini memiliki skor paling rendah serta dengan katagori kurang baik. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penyerpunaan metode pelatihan yang selama ini digunakan. 3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar, selanjutnya perlu ditumbuhkan dan

diperhatikan lebih lanjut mengenai kompetensi khususnya pada indikator “keterampilan” mengingat indikator ini memiliki skor paling rendah serta dengan katagori kurang baik. Seperti dengan memberikan perhatian lebih terhadap keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. 4. Bagi peneliti selanjutnya mengingat kinerja kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, pelatihan dan kompetensi maka disarankan untuk menambah variabel lainnya seperti lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kepemimpinan agar diperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Munir. 2010. *Pendidikan Karakter Membangun Karakter Anak Sejak Dari Rumah*. Yogyakarta: Pendajogja.
- Amirudin dan Ariyanto. 2020. The Effects of Employees' Perceptions of Competency Models on Employability Outcomes and Organizational Citizenship Behavior and the Moderating Role of Social Exchange in this Effect. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 150(1), 1101–1110.
- Andayani, Imelda dan Satria Tirtayasa. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 1, h 45-54
- Aprilda. 2017. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Bagian Pengelolaan

- Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku tugasnya secara. *Jurnal Administrasi Publik*. ISSN 2088 527x, 3(2), 181–206
- Ayu. 2016. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Luas Pengungkapan Tanggungjawab Sosial Perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Barus, M. A. 2017. Penggunaan Rasio Keuangan Untuk Mengukur Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi pada PT. Astra Otoparts , Tbk dan PT. Goodyer Indonesia, Tbk yang Go Public di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 154–163
- Blau, Peter Michael. 1964. *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Clara, dkk. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Ekohum*. Volume X Edisi Juli 2020
- Dewi, Aminar Sutra dan Rahmawati, D. 2020. Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia *Jurnal Benefita*, 3(3) : 445-454.
- Edison, Emron. Yohny anwar dan Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ekshan, et al. 2019. Analisis Pengaruh Orientasi Belajar, Peran Pimpinan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Front Office Hotel Sultan Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. Vol 3 No 1
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja (Pertama)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fikri, Amar. 2020. Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Menggunakan Pendekatan Multiple Intelligence Di SMP Muhammadiyah 1 Gisting Tanggamus. *Skripsi*. Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Fung Dermawan, Deni dan Kunkun Nur Fauzi, 2012, *Sistem Informasi Manajemen*, Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilar, Rachmat. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Se-Kota Bandung. *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan* Vol.XVII No.1
- Hamalik, Oemar, 2013. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

- Hartati, Sri. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Majalengka. *AGORA* Vol. 3, No. 2,
- Hartomo, Nurul Khastelia dan Bachruddin Saleh Luturlean. 2020. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. Vol 4 No 1
- Hendra Irawan. 2020. Inovasi Pendidikan Sebagai Antisipasi Penyebaran Covid-19. *Artikel*. Disampaikan pada Coffee Morning dan diskusi bersama Asisten Personalia Panglima Tentara Nasional Indonesia di Kepulauan Riau.
- Hasrun Afandi Umpu Singa. Dkk. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 11 No. 1: 35 - 52
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2014. *Kompetensi Komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Lembaga yang Dinamis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Idrus, L. 2019. Evaluasi dalam Proses Pembelajaran. *ADDARA. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2).
- Ilyas, Yaslis. 2012. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Irham, Fahmi. 2013. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : Alfabeta
- Isvandiari, Any dan Bagus Al Idris. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* Vol 12 No 1
- Jufrizen, Jufrizen dan Afni Sasqia Putri Lubis. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No 1. 245-256
- Jusup, Sri Meike. 2020. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo. *AkMen*. Volume 17 Nomor 3, Hal. 477 – 491
- Kaswan. 2016. *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Kristiawan, Muhammad; Nizarani1,; Artanti Puspita Sari. 2020. Manajemen Pendidikan Karakter Berbasis Pondok Pesantren. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains*. Vol. 9, No. 1
- Maduningtias. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transkom Indonesia Tangerang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 8. No. 2,
- Mangkunegara, .A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Margono. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Marjaya, Indra dan Fajar Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 1, h 129-147
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2012. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Moh. 2015. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suryadi. 2014. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Purnawati Eny, Gede Suparta dan Suyatna Yasa. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 2.
- Rahmat, *et al.* 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hsanuddin Makassar. *YUME : Journal of Management*. Volume 2 No. 1.
- Rivai, Ahmad. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No 2. 125-138
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*, PT. Rajawali Pers, Jakarta.
- Rosmaini dan Hasrudy Tanjung. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No 1, 144-156.
- Rowley, J., Baregheh, A., & Sambrook, S. 2009. Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Emerald Group Publishing Limited*, Vol. 47 No. 8, 1323-1339. doi : 10.1108/00251740910984578
- Rozi, Achmad, *at al.* 2020. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Stella Satindo di Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)* Vol.01, No.1
- Rowley, Crish. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Elviyola Pawan, Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Saqib Nawaz, M., Hassan, M., Hassan, S., Shaukat, S., & Asadullah, M. A. 2014. Impact of Employee Training and Empowerment on Employee Creativity Through Employee Engagement: Empirical Evidence from the Manufacturing Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*. Vol. 19, No. 4, pp: 593–601.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PR. Refika Aditama.
- Serim, Abdul; Tengko S. & Soekarno. 2014. Pengaruh PDRB, UMK,

- Inflasi dan Investasi terhadap Pengangguran Terbuka di Kab/Kota Provinsi Jawa Timur tahun 2007-2011. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Tahun XXIV No 2.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sudrajat. 2020. Kontribusi Keluarga terhadap Pembentukan Karakter Anak (Studi Perspektif Modal Sosial di Kota Parepare). *Kuriositas: Media Komunikasi Sosial dan Keagamaan*. 9(1). 57-65.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis* (Cetakan ke-16, Maret 2012). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo, A dan Manongga, Irfan, 2020. Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 58(No 2), P. 76-88.
- Sunarti, A.A, dkk., 2017. Peran Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Destinasi Wisata Bahari Pulau Gili Noko Kabupaten Gresik (Studi Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.49 No. 1
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Soekarso dan Putong, Iskandar. 2015. *Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Suwatno, & Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam Lembaga Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tanujaya. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown. *AGORA*. Vol.3 No. 1
- Thoha Miftah. 2015. *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umpusinga, Hasrun Afandi. 2020. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama, Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 11 No. 35 - 52
- Unnafi Shofi. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta. *MRABJ*. Vol 1 No 2.
- Wandika, I Gusti Ngurah Yudi Kusuma. 2019. "Pengaruh Pendidikan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Direktorat Jendral Bina Marga Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi

- Bali)". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNUD
- Wibowo, Agus. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Catering Win-Win di Klaten). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Wicaksono, V. D. 2020. Pembelajaran Blended Learning Melalui Google Classroom Di Sekolah Dasar. *Seminar Nasional Pendidikan PGSD UMS & HDPGSDI* Wilayah Jawa.
- Wijaya, Darma dan Intan Kusuma Dewi. 2020. Analisa Prosedur Administrasi Pengadaan Barang Pada PT Helix Sukses Makmur Tangerang. *Jurnal Akrab*, Vol 5 No 2
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yanti, Dyah Agustin Widhi dan Mursidi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *JMSAB*. Vol 4 No 2
- Yona, Mira dan Jeffi Mutiara. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parama Tirta Mulya Sejahtera. *Ekspektra : Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 4, Nomor 2, Hal. 166 – 179
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Jakarta : Indeks