

PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI UNIT DESA PEDUNGAN DENPASAR

Ni Kadek Mery Widiastuti¹, I Gusti Ngurah Eka Teja Kusuma², I Gede Rihayana³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : meryw39@gmail.com

ABSTRACT

Human resource management is part of organizational management that focuses on the element of human resources. The appropriate competence causes human resources to have superior performance, so as to encourage organizational success. The organization will develop and be able to survive if it is supported by employees who are competent in their respective fields. Meanwhile, Transformational Leadership is a leader who can motivate his followers to carry out above expectations and beyond self-interest for the benefit of the organization. . This study aims to test and obtain empirical evidence of the effect of competence and transformational leadership on employee performance at the Pedungan Village Cooperative Unit, Denpasar.

The population in this study were all employees at the Pedungan Village Cooperative Unit, Denpasar as many as 37 employees. In this study, the sample of the entire population was 37 employees.

The results showed that competence and transformational leadership had a positive and significant effect on employee performance

Keywords : *competence, transformational leadership, performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi terciptanya tujuan organisasi.

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia menurut

Ruky (2006). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Tohardi (2010:89).

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman untuk meningkatkan kinerja karyawan (Robbin dan Judge, 2015).

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KUD Pedungan Denpasar.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada KUD Pedungan Denpasar.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja yang kompeten (Nitisemito 2010:76).

Kepemimpinan Transformasional

kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman (Ipmawan 2015).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah faktor utama yang menentukan

keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan (Martoyo 2009:113).

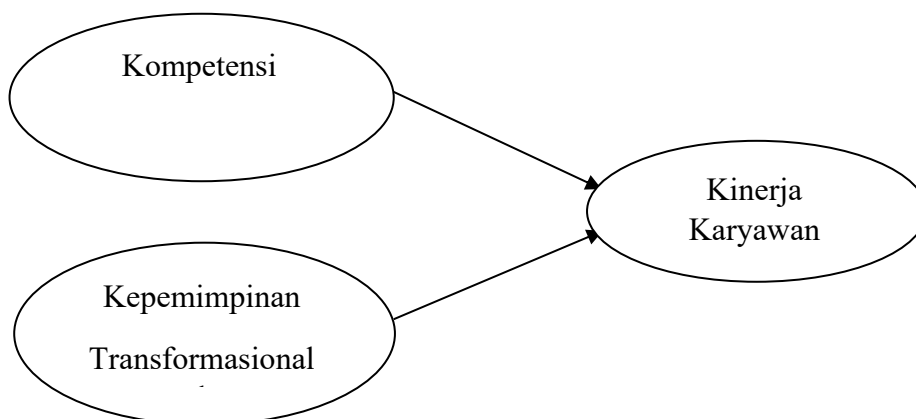
Hasil Penelitian Sebelumnya

Achmad, Akmal Umar, Budiman (2018), dalam penelitian yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja*” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ida Ayu Sri Krisna Dewi dan I gede Riana (2018), dalam penelitian yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Penelitian

Gambar 1.
Metode Penelitian



Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

H₁ : Kompetensi (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Unit Desa Pedungan Denpasar.

H₂ : kepemimpinan transformasional (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Unit Desa Pedungan Denpasar.

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Obyek penelitian di dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pedungan Denpasar.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada KUD Pedungan Denpasar yang beralamat Jalan Pulau Bungin No. 42 Pedungan Denpasar. Alasan pemilihan lokasi yaitu sampai saat ini kinerja karyawan tidak tercapai akibat kurangnya kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:61) Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasi sebanyak 37 orang karyawan pada KUD Pedungan Denpasar.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Sugiyono, 2016:192), bahwa apabila subyeknya kurang dari 100% , lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel adalah dengan teknik sensus yaitu sebanyak 37 orang responden KUD Pedungan Denpasar.

Teknik Pengambilan Data

1. Metode wawancara, yaitu metode pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan responden dengan menyiapkan daftar pertanyaan terstruktur yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja.
2. Metode kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden mengenai pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier karyawan. Responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari lima kategori jawaban. Kategori jawaban tersebut akan diberi skor dengan menggunakan skala likert.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kompetensi adalah kompetensi dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu kegiatan pada KUD Pedungan Denpasar.
2. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri karyawan pada KUD Pedungan Denpasar.

3. kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan menurut Martoyo (2009:113).

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian Uji validitas dan Reabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan : Uji normalitas, Uji multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas. Uji f (F-Test), Analisis Determinasi, Uji t (t-test)

HASIL

Hasil Penelitian

Tabel 1.
Karakteristik Responden pada Koperasi Unit Desa Pedungan Denpasar

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	19	51.35
		Perempuan	18	48.65
	Jumlah		37	100
2	Usia	≤ 25 Tahun	5	13.51
		26-30 Tahun	17	45.95
		31-35 Tahun	10	27.03
		36-40 Tahun	3	8.11
		> 40 Tahun	2	5.41
Jumlah		37	100	
3	Pendidikan terakhir	SMA/SMK	22	59.46
		Diploma	7	18.92
		S1	8	21.62
		PascaSarjana	-	-
Jumlah		37	100	
4	Masa Bekerja	< 2 Tahun	6	16.22
		2-5 Tahun	16	43.24
		6-10 Tahun	10	27.03
		>10 Tahun	5	13.51
	Jumlah		37	100

Sumber : *Data diolah, 2020*

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan jumlah karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pedungan Denpasar yang di jadikan sampel sebanyak 37 orang. Jika di lihat dari jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 51,35 persen. Jika di lihat dari usia, yang memiliki usia 26-30 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 45,95 persen. Jika di lihat

dari tingkat pendidikan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK yang mendominasi dengan persentase sebesar 59,46 persen. Jika di lihat dari lama bekerja yang bekerja selama 2-5 Tahun yang mendominasi dengan persentase sebesar 43,24 persen.

Pengujian Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif ($r > 0,3$), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan *valid*.

Instrumen yang *valid* adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi rendahnya validitas menunjukan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Kompetensi	X1.1	0,958	Valid
		X1.2	0,846	Valid
		X1.3	0,810	Valid
		X1.4	0,914	Valid
		X1.5	0,971	Valid
2	Kepemimpinan transformasional	X2.1	0,888	Valid
		X2.2	0,930	Valid
		X2.3	0,834	Valid
		X2.4	0,905	Valid
		X2.5	0,900	Valid
3	Kinerja karyawan	Y1.1	0,968	Valid
		Y1.2	0,933	Valid
		Y1.3	0,956	Valid
		Y1.4	0,946	Valid
		Y1.5	0,946	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid*.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$

Tabel 3.
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,940	Reliabel
Kepemimpinan transformasional (X2)	0,923	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,972	Reliabel

Sumber : Data primer (data diolah), 2020

Tabel 3 menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,70 (*Cronbach's Alpha*) $> 0,70$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat

digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan menggunakan analisis statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan

membandingkan *Kolmogorov-Smirnov* hitung dengan *Kolmogorov-Smirnov* tabel. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada

uji non parametrik. Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat ditampilkan dalam Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000
	Std. Deviation	.63335571
	Absolute	.129
Most Extreme Differences	Positive	.129
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.785
Asymp. Sig. (2-tailed)		.569

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer (data diolah), 2020

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 5.8 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,569 Asymp. Sig. (2-tailed) Nilai *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai α sebesar 0,05 maka H_0 diterima yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang sempurna antar variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan nilai *VIF*. Nilai *tolerance* dan nilai *VIF* digunakan untuk mengukur variabilitas variabel independen atau hubungan antar variabel independen, jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau nilai *VIF* lebih dari 10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*)
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.598	1.674
	Kepemimpinan transformasional	.598	1.674

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer (data diolah), 2020

Berdasarkan Tabel 5 tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel

bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui metode glesjer. Metode glesjer meregresikan model regresi untuk mendapatkan nilai residualnya, kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan

regresi dengan semua variabel independen. Bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolut maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Tabel 6.
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.153	.300		-.510	.613
Kompetensi	.071	.103	.145	.697	.491
Kepemimpinan transformasional	.120	.108	.233	1.118	.271

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data primer (data diolah), 2020

Berdasarkan Tabel 6 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk

mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh variabel Kompetensi (X_1), variabel Kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada Koperasi Unit Desa Pedungan Denpasar Adapun hasil analisis regresi dengan program *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 21.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7.

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		t	Sig
	B	Std. Error		
Kompetensi	0,640	0,165	3,882	0,000
Kepemimpinan transformasional	0,509	0,173	2,941	0,006
(Constant)	: -0,544			
F Statistik	: 31,972			
Sig F	: 0,000			
R	: 0,808			
R ²	: 0,653			

Lampiran 6 Data primer (data diolah), 2020

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh masing-masing dari variabel

kompetensi dan kepemimpinan transformasional adalah positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pedungan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Koefisien regresi β_1 (variabel Kompetensi) sebesar 0,640, menunjukkan bahwa meningkatnya Kompetensi maka akan meningkatkan Kinerja karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pedungan Denpasar.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Koefisien regresi β_2 (variabel Kepemimpinan transformasional) sebesar 0,509, menunjukkan bahwa meningkatnya Kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan Kinerja karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pedungan Denpasar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pedungan Denpasar Hal ini berarti semakin tingginya Kompetensi, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pedungan Denpasar .Hal ini berarti semakin tingginya Kepemimpinan transformasional, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan.

Saran

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh Kompetensi, Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pedungan Denpasar, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi, Kepemimpinan transformasional Pada Koperasi Unit Desa Pedungan Denpasar. Pihak manajemen Pada Koperasi Unit Desa Pedungan Denpasar harus tetap mempertahankan Kompetensi, Kepemimpinan transformasional di dalam perusahaan agar karyawan merasa puas dan dapat berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga akan meningkatkan Kinerja karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pedungan Denpasar .
2. Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak berpaku pada faktor-faktor dalam penelitian ini yaitu kompetensi dan Kepemimpinan transformasional, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi Kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan subjek penelitian lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SDM Pada Organisasi Perangkat Daerah, Kota Sukabumi. *Jurnal Manajemen*.
- Achmad, A. U. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi. *Jurnal Mirai Management* *Jurnal Mirai Management*, Volume 3 No.2 2018.
- Adiyanti, Siska Ayudia. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM Di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Sukabumi." (2015).
- Ahmad Tohardi, 2010, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia., Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Agung Nugroho, 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Anwar, 2010. *Manajemen Karyawan* PT Asdi Mahasaty Jakarta.
- Atmojo, Marnis. 2012. The Influence Of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 5(2): pp: 113-128.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan H. Malayu S.P 2010. *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara Jakarta.
- Hakim, Ahmad Firman. 2018 "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Banjarmasin Post Group)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 62.2: 131-140.
- Hasdin Nasri, H. A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan. *Jurnal Mirai Management*, Volume 3 No.1 2018.
- Handoko T Hani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Cetakan Kelima Edisi Revisi Jakarta.
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja. *DeReMa Jurnal Manajemen*, Vol. 13 No. 2, September 2018.
- Husnan Moch. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Mandiri Maju Bandung.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, "Manajemen Personalialia", Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Hutapea, P. dan Thoha, N. 2008. *Kompetensi Plus*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ipmawan, Hasan. 2015 "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Departement Technical PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Divisi Fitting, Tangerang Selatan)." *Jurnal Ekonomika dan Manajemen* 4.1.
- Irma Mulyasari. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2 (2), 190–197.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Kurniawan, 2010 Ukik Kusuma, Hadi Pratomo, and Adang Bachtiar. "Kinerja Penyuluhan Keluarga Berencana di Indonesia: Pedoman Pengujian Efektivitas Kinerja pada Era Desentralisasi." *Kesmas: National Public Health Journal* 5.1 3-8.
- Kurniawan, Fajar. 2016. Gambaran Karakteristik Pada Pasien Gangguan Jiwa *Skizofrenia* di Instalasi Jiwa RSUD Banyumas tahun 2015. Banyumas : Fakultas Ilmu Kesehatan UMP.

- Martoyono, 2009. *Manajemen Personalialia*, Cetakan pertama Ghalia Indonesia Jakarta.
- Manullang, 2009. *Manajemen Personalialia*. Universitas Gajah Mada BPFE Yogyakarta.
- Mulyasar, I. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi. Journal Of Management*, Volume 2 Number 2 Page (190-197).
- Mulyadi, A. R. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan. *Jurnal Ilman*, Vol. 6, No. 1, pp. 68-76.
- Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Nata Wirawan, (2002), Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk ekonomi dan Bisnis, Edisi Kedua, Penerbit Keraras Emas, Denpasar.
- Nitisemito, 2009. *Manajemen Personalialia*, Cetakan pertama Ghazali Indonesia Jakarta.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2008 “Strategi Jitu Memilih Metode Statistik dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment”, Skripsi UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Riyanda, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap. *Jurnal Manajemen*.
- Ricky Rinando, M. R. (2019). Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume I No. 2/2019 Hal: 317-324
- Riana, I. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional,. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, Halaman 181 s.d 188 .
- Ruky S. 2006. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Rees, Erik, 2001. *Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy*. Diakses pada 23 Juni 2017, dari http://cicministry.org/commentary/is_sue85_warren_article.pdf
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Robbins, Stephen, 2006, “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Sanjaya, I.B., dan Suryantini, Ni Pt Santi. 2012. Analisis Beberapa Variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai di Badan Pegawai Rumah Sakit Umum Tabanan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 8(2): h: 97-107
- Sanjaya, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Danthi Bali*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Siagian Sondang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Mandiri Maju Bandung..
- Sugiyono, 2018. *Metodologi Penelitian Administrasi*, Cetakan ke-7, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta. . 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

- Setiaji. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kemampuan Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten Derajat. *Jurnal Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*, hal. 1-14.
- Ruky S. 2006. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Riyanda, Muhammad. "Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perizinan kota yogyakarta." *Skripsi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta* (2017).
- Rees, Erik, 2001. *Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy*. Diakses pada 23 Juni 2017, dari http://cicministry.org/commentary/isue85_warren_article.pdf
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Victoria, I. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada