

## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000**

**Yoga Aldi Febrian<sup>1</sup>, Ida Ayu Sri Brahmayanti<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Email: [yogaaldi909@gmail.com](mailto:yogaaldi909@gmail.com)<sup>1</sup>

### **Abstrak**

Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, efektivitas kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000. Metode penelitian yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data kuisisioner yang disebarkan 136 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Efektivitas kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi yang lebih tinggi dibandingkan kepemimpinan transformasional. Kompetensi kerja ditemukan sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan, menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membagikan implikasi yang penting untuk pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam peningkatan kualitas kepemimpinan, pengelolaan efektivitas kerja, dan pengembangan kompetensi kerja karyawan. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi PT Pos Indonesia dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan*

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of transformational leadership, work effectiveness, and work competence on employee performance at PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000. The research method used is a quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to 136 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression to test the relationship between the variables. The results of the study show that transformational leadership has a significant influence on employee performance. Work effectiveness also has a significant effect on performance, with a higher contribution than transformational leadership. Job competencies were*

*found to be the most dominant factor influencing employee performance, suggesting that knowledge, skills, and work attitudes are key elements in increasing productivity. Simultaneously, these three independent variables make a significant contribution to employee performance. This research provides important implications for human resource management, especially in improving leadership quality, managing work effectiveness, and developing employee work competencies. This finding can be a reference for PT Pos Indonesia in designing strategies to improve organizational performance in the midst of increasingly fierce competition.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Work Effectiveness, Work Competence, Employee Performance*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia diasumsikan sebagai asset paling berharga disebuah perusahaan. Sebab berperan menjadi subjek pengimplementasian kebijakan dari operasional tiap perusahaan. Perusahaan mempunyai sumber daya yang mencakup semua individu yang terlibat dalam aktivitas organisasi mulai dari karyawan, manajer, hingga pemimpin. Kinerja ialah sebuah ilustrasi atas tingkatan pencapaian diselenggarakannya sebuah rencana untuk meraih sebuah misi, visi serta target yang dicantumkan dalam rancangan strategi sebuah perusahaan (Moeheriono, 2014). Suatu perusahaan, kinerja setiap pegawai berupa asset berharga yang diperlukan untuk membantu dalam meraih target yang sudah ditentukan. Sehingga tiap perusahaan mesti memantau kinerja pegawainya supaya bisa memaksimalkan seluruh potensinya. Kinerja ialah sebuah perilaku atau hasil kerja yang sudah diraih ketika menuntaskan kewajiban yang dibagikan pada suatu periode (Arifin et al., 2019). Adapun suatu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional ialah gaya pimpinan untuk memotivasi pegawainya dalam mengerjakan sebuah hal diatas keinginannya atau bisa disebut bekerja dengan maksimal (Sudaryono, 2014). Kepemimpinan transformasional ialah pemimpin yang sanggup menginspirasi para karyawan agar kerja sangat ekstra dengan memperbesar motivasi. Sehingga, pimpinan transformasional diasumsikan sebagai pimpinan yang visioner dan modern. Gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya menguntungkan secara individu tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan. Tidak hanya faktor kepemimpinan transformasional terdapat faktor lain yaitu efektivitas kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Efektivitas kerja merupakan suatu tanggung jawab tugas atau pekerjaan pada periode yang sudah ditetapkan. Penyelenggaraan sebuah kewajiban diasumsikan sesuai atau tidak, bergantung pada penuntasan tugasnya serta teknik mengerjakannya juga besaran biaya yang dikeluarkan (Siti Masyita, 2016). Efektivitas kerja sangat penting dalam suatu perusahaan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran tugas dan kewajiban kerja karyawan. Tanpa adanya efektivitas kerja, sehingga susah untuk suatu perusahaan dalam mendapatkan hasil yang maksimal. Untuk menerapkan efektivitas kerja, tentunya dibutuhkan komunikasi antar rekan kerja yang baik didalam suatu perusahaan. Dari efektivitas kerja bisa diamati juga bila nilai kinerja karyawan diperusahaan yang tempati dari seorang karyawan (Nelson, 2020). Karyawan dengan efektivitas kerja yang baik dipengaruhi oleh kompetensi kerja.

Perusahaan perlu adanya kompetensi kerja yang dapat membuat perusahaan jadi kunci keberhasilan bisnis dan meningkatkan standar kerja yang baik. Kompetensi ialah sebuah ketrampilan guna menyelenggarakan sebuah kewajiban yang didasarkan atas wawasan juga keahlian serta didukung dari perilaku kerja yang sudah diatur dalam pekerjaan tersebut (Mujanah et al., 2017). Oleh karena itu, kompetensi kerja merupakan komponen yang harus di berikan dengan baik oleh perusahaan. Kompetensi kerja mencakup kemampuan kerja seperti perilaku, keahlian serta wawasan kerja yang selaras pada standar perusahaan dan kinerja karyawan. Kompetensi ialah ketrampilan seseorang dalam menyelenggarakan sebuah tugas secara optimal, juga mempunyai keunggulan yang berkaitan dengan perilaku, ketrampilan serta wawasan (Edison et al., 2017).

Dalam era persaingan bisnis yang ketat, perusahaan di Indonesia, khususnya pada PT Pos Indonesia dalam sektor jasa pengiriman masih mejumpai hambatan serta tantangan besar dan kendala dalam mempertahankan karyawan berkualitas tinggi. Upaya menghadapi agar karyawan memiliki performa yang baik di suatu perusahaan, suatu

peristiwa terjadi begitu sering di dalam organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi lainnya ialah dari kualitas karyawan itu sendiri. Bentuk peristiwa dari karyawan tersebut adalah kinerja karyawan yang berfokus pada tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan untuk menjalankan tanggung jawab atau tugas dengan sesuai target. Pada jumlah produk terjual di PT Pos Indonesia KCU Surabaya mengalami naik turun (fluktuasi) antara tahun 2021 hingga 2023. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah kinerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Surabaya. Tingkat kinerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Surabaya juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, efektivitas kerja dan kompetensi kerja terhadap perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT Sarana Surya Sakti” menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dengan nilai  $t$  hitung (2,061) >  $t$  tabel (3,137) dan Sig (0,03) < (0,05) (Gery, 2023). Sedangkan, pada penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank KB Bukopin Tbk KCP Subang)” mendapatkan hasil yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dalam hasil uji  $t$  dengan nilai  $0,174 > 0,05$  maka  $H_0$  tidak ditolak dan hipotesis tidak dapat dikonfirmasi. Disimpulkan yaitu gaya kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam kinerja karyawan (Taurist, 2021).

Penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan mendapatkan kesenjangan hasil penelitian. Saya sebagai peneliti ingin menguatkan hasil kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan landasan teori yang sama yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini penting dilaksanakan saat ini karena kinerja karyawan yang dinilai kurang di PT Pos Indonesia KCU Surabaya mencerminkan adanya masalah serius dalam manajemen sumber daya manusia yang perlu segera diatasi.

Data fluktuasi yang signifikan pada penjualan perusahaan, menandakan bahwa terdapat ketidakpuasan yang perlu dieksplorasi lebih dalam. Kesenjangan dalam dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan penelitian ini berusaha akan membuat suatu penjelasan yang jelas dan mendalam mengenai tentang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya.

Melalui asal usul persoalan tersebut, dibuatlah rumus permasalahannya berupa : (1) Apakah kepemimpinan transformasional berdampak signifikan pada kinerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000?; (2) Apakah efektivitas kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000?; (3) Apakah kompetensi kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000?; (4) Apakah kepemimpinan transformasional, efektivitas kerja dan kompetensi kerja berdampak dengan simultan pada kinerja karyawan PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000?, sedangkan tujuan dari penelitian ini ialah berupa : (1) Untuk membuktikan serta menganalisa dampak signifikan kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000; (2) Untuk membuktikan serta menganalisa dampak signifikan efektivitas kerja pada kinerja karyawan PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000; (3) Untuk membuktikan serta menganalisa dampak signifikan kompetensi kerja pada kinerja karyawan PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000; (4) Untuk membuktikan serta menganalisa dampak signifikan kepemimpinan transformasional, efektivitas kerja dan kompetensi kerja secara simultan pada kinerja karyawan PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000.

## **Kajian Teoritis**

### **Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM ialah sebuah bentuk usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mengembangkan sebuah perusahaan. Pengembangan kualitas SDM dibutuhkan untuk memaksimalkan beragam aspek yang terdapat di sebuah perusahaan. MSDM ialah sebuah ilmu yang membahas bagaimana mengatur peran serta kaitan tiap SDM yang dipunyai dengan optimal, untuk dipakai dengan maksimal sehingga bisa meraih target yang sudah ditentukan (Ricardianto, 2018:15).

Manajemen SDM ialah aktivitas perkembangan, pengelolaan serta perancangan dalam meraih sebuah target yang sudah ditentukan (Edy, 2017:6). Adapun komponen-komponen SDM mencakup perancangan, pengelompokan, pemanduan, pengontrolan, perkembangan, pengadaan, pengintegrasian, kompensasi, kedisiplinan serta pemeliharaan (Hasibuan, 2016:62). Melalui sebagian asumsi tersebut, dibuat simpulanya bila MSDM berperan vital untuk mencukupi keperluan tiap SDM, mulai dari perancangan sampai pemberhentian untuk bisa meraih suatu target dengan maksimal.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan model ini diasumsikan sebagai pimpinan yang memotivasikan tiap pekerjanya dalam mengerjakan sebuah hal untuk melampaui keinginan yang ditentukan (Sudaryono, 2014:206) Kepemimpinan ini di ilustrasikan sebagai pimpinan yang bisa memotivasikan bawahnya dalam mengelola serta menjalankan kewajibannya untuk keperluan organisasi yang diselenggarakan dengan stimulasi intelektual, individual, serta dampak yang ideal untuk meraih target yang sudah ditentukan. Ringkasnya bila pimpinan transformasional ialah pimpinan yang bisa dikatakan sebagai sebuah pemimpin yang visioner dan modern (Robbins & Judge, 2017:262).

Kepemimpinan model ini tidak hanya berfokus untuk meraih kesuksesan saja, namun guna merubah perilaku serta sikap yang selaras dengan kriteria berlandaskan potensi setiap pekerja (Ramadhani & Indawati, 2021). Melalui sebagian asumsi tersebut, bisa di katakan sebuah kepemimpinan transformasional ialah gaya kepemimpinan yang paling visioner dan modern dan bekerja secara efektif dan dapat meningkatkan

kompetensi kerja. Dengan adanya kepemimpinan transformasional dalam diri seorang manajer atau pemimpin, maka akan dengan mudah mengarahkan dan menggerakkan para karyawannya untuk melakukan tugas dengan mencapai target dan sasaran yang tepat untuk mencapai target perusahaan.

Indikator gaya kepemimpinan transformasional ialah, pemimpin yang karismatik/ideal, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional pertimbangan individual (Jensen et al., 2019). Dari asumsi (Davis, 2017), menjabarkan sebagian factor yang mendampaki kepemimpinan transformasional mencakup: setiap pegawai berkomitmen tinggi pada perusahaan guna menampilkan tingkatan kontribusi yang maksimal untuk organisasi, mempunyai minat yang kuat untuk bekerja serta bisa membagikan kontribusi maksimal dalam meraih target yang ditentukan, loyalitas pada pekerjaannya, sebab pekerjaannya ialah saluran individu serta mekanisme kunci dalam meraih target yang sudah ditentukan.

### **Efektifitas Kerja**

Efektivitas kerja suatu ukuran untuk keberhasilan seseorang atau tim untuk meraih target yang sudah ditentukan organisasi secara memanfaatkan sumber daya yang ada dengan optimal. Efektivitas kerja adalah proses kerja suatu organisasi yang efektif dalam menggapai target yang telah di tetapkan manajemen perusahaan (Ridhotullah & Jauhar, 2015).

Efektivitas kerja ialah dituntaskanya kewajiban kerja pada suatu periode yang ditentukan, dinilai baik atau tidaknya sebuah penyelenggaraan tugas akan bergantung pada teknik menuntaskanya serta biaya yang dikeluarkan (Siti Masyita, 2016). Efektivitas dapat diartikan bagaimana bentuk penyelesaian tugas atau tanggung jawab dengan memenuhi tujuan organisasi dan disertai mutu dan kuantitas yang diciptakan. Sebagian

faktor yang bisa menentukan efektivitas kerja sukses diselenggarakan bisa diamati dari gaya kepemimpinannya. Apabila dilakukan dengan komunikasi yang baik juga terdapatnya evaluasi kerja dari seorang pemimpin.

Melalui sebagian asumsi tersebut, bisa dikatakan bila peneliti menyimpulkan efektivitas kerja ialah keahlian dalam melaksanakan target serta cara yang efektif dalam guna meraih target yang ditentukan organisasi. Dari asumsi (Hasibuan, 2016:132), menguraikan sebagian indikator dari efektivitas kerja mencakup, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pemanfaatan waktu.

### **Kompetensi Kerja**

Kompetensi kerja ialah dasar karakteristik yang dipunyai tiap individu yang berdampak langsung serta bisa menghasilkan kinerja yang optimal. Kompetensi yang dipunyai suatu pekerja perlu bisa mendorong penyelenggaraan strategi juga perubahan yang dilaksanakan manajemen. Kompetensi menjadi sebuah keahlian yang didasarkan dari wawasan serta kemampuan yang didorong dari perilaku kerja juga penerapannya untuk menyelenggarakan suatu tugas sesuai kebijakan yang ditentukan (Sutrisno, 2016).

Kompetensi merupakan ketrampilan individu dalam menyelenggarakan tugas kerjanya secara tepat serta mempunyai keunggulan yang dilandaskan pada hal yang berkaitan dengan sikap, ketrampilan serta wawasan (Edison et al, 2017). Sehingga dapat dikatakan bahwa sebuah kompetensi dicirikan sebagai profesionalisme pada suatu bidang.

Melalui penjelasan tersebut, dibuat simpulanya bila kompetensi kerja ialah sebuah ketrampilan dalam menyelenggarakan suatu tugas kerja yang didasarkan atas sebuah wawasan serta keahlian. Juga didorong dari sikap kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Terdapat tiga dimensi kompetensi kerja yaitu, pengetahuan (knowledge), keahlian atau keterampilan (Skill), dan sikap (Attitude) (Edison et al, 2017). Dari asumsi (Wibowo, 2017:286), menguraikan indikator dari kompetensi kerja mencakup: keterampilan, pengetahuan, perang social, citra diri, dan sikap.

## Kinerja Karyawan

Suatu kinerja optimal bisa meningkatkan sebuah perusahaan serta sebaliknya kinerja karyawan yang negative bisa memperburuk sebuah perusahaan. Kinerja ialah hasil kerja atas penuntasan sebuah kewajiban kerja disuatu periode (Kasmir, 2016:182).

Kinerja ialah taraf kesuksesan tiap individu untuk menuntaskan suatu kewajiban kerjanya disuatu periode dari beragam potensinya, misalnya kriteria target yang sudah dibentuk serta sudah disetujui bersama serta standar hasil kerja (Rivai, 2017:138).

Melalui sebagian asumsi tersebut, dibuat simpulanya bila kinerja karyawan ialah prestasi serta hasil kerja yang dilaksanakan tiap individu untuk menuntaskan sebuah tugas selaras kewajiban yang sudah dibebankannya, yang dilandaskan berdasarkan kesanggupan, waktu serta pengalaman.

Dari asumsi (Masram & Mu'ah, 2017), menguraikan sebagian indicator kinerja karyawan yang mencakup: kesetiaan, hasil kerja, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan kepemimpinan. Dari asumsi (Masram, 2017), menguraikan sebagian factor yang mendampaki kinerja karyawan antara lain, efisiensi serta efektivitas, disiplin, inisiatif, serta otoritas (wewenang). Kinerja karyawan bisa diukurkan dari sebagian metode yaitu checklist, skala, grading, dan ranking (Ranupandojo & Husnan, 2002).

## Metode Penelitian

Metode penelitian yang diaplikasikan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dan memakai pendekatan kuantitatif deskriptif. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 136 karyawan dan sampel yang diteliti diambil memakai rumus slovin dan tingkat toleransi 10%. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah melalui kuesioner, dan analisis jawaban kuesioner dengan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Alat analisis yang diterapkan adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi

Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas), Regresi linier berganda, Uji-t, Uji-f dan Koefisien Determinasi yang diolah menggunakan program statistik SPSS.

## Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia (Kantor Cabang Utama Surabaya 60000), berlokasi di Jl. Kebon Rojo No. 10, Krembangan Selatan, Kecamatan Krembangan, Surabaya, Jawa Timur. Proses pengumpulan data berlangsung selama tiga bulan, dimulai dari bulan september hingga november 2024. Data yang dilakukan berasal dari sumber primer melalui kuisioner pernyataan yang diberikan pada perusahaan.

### Uji Validitas

Sebuah item pernyataan diasumsikan valid bila bernilai r hitung diatas atau sama dengan 0,30. Sebaliknya, bila r hitung dibawah 0,30, diasumsikan pernyataanya tidak valid

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel $\geq 0,3$	Signifikan	sig $\leq 0,05$	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	KT1.1	0,740	0,3	0,001	0,05	Valid
	KT1.2	0,737	0,3	0,001	0,05	Valid
	KT1.3	0,831	0,3	0,001	0,05	Valid
	KT1.4	0,809	0,3	0,001	0,05	Valid
	KT1.5	0,692	0,3	0,001	0,05	Valid
	KT1.6	0,707	0,3	0,001	0,05	Valid
	KT1.7	0,793	0,3	0,001	0,05	Valid
	KT1.8	0,75	0,3	0,001	0,05	Valid
Efektivitas Kerja (X2)	EK2.1	0,778	0,3	0,001	0,05	Valid
	EK2.2	0,844	0,3	0,001	0,05	Valid
	EK2.3	0,857	0,3	0,001	0,05	Valid
	EK2.4	0,801	0,3	0,001	0,05	Valid
	EK2.5	0,794	0,3	0,001	0,05	Valid
	EK2.6	0,726	0,3	0,001	0,05	Valid
Kompetensi Kerja (X3)	KK3.1	0,762	0,3	0,001	0,05	Valid
	KK3.2	0,81	0,3	0,001	0,05	Valid
	KK3.3	0,829	0,3	0,001	0,05	Valid
	KK3.4	0,853	0,3	0,001	0,05	Valid
	KK3.5	0,782	0,3	0,001	0,05	Valid
	KK3.6	0,78	0,3	0,001	0,05	Valid

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000  
 (Yoga Aldi Febrian, Ida Ayu Sri Brahmayanti, 2025)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 2, No. 1, Januari 2025, (Hal.293-316)

	KK3.7	0,847	0,3	0,001	0,05	Valid
	KK3.8	0,809	0,3	0,001	0,05	Valid
	KK3.9	0,762	0,3	0,001	0,05	Valid
	KK3.10	0,702	0,3	0,001	0,05	Valid
Kinerja karyawan (Y)	KK1.1	0,709	0,3	0,001	0,05	Valid
	KK1.2	0,606	0,3	0,001	0,05	Valid
	KK1.3	0,692	0,3	0,001	0,05	Valid
	KK1.4	0,661	0,3	0,001	0,05	Valid
	KK1.5	0,637	0,3	0,001	0,05	Valid
	KK1.6	0,7	0,3	0,001	0,05	Valid
	KK1.7	0,671	0,3	0,001	0,05	Valid
	KK1.8	0,696	0,3	0,001	0,05	Valid
	KK1.9	0,764	0,3	0,001	0,05	Valid
		KK1.10	0,692	0,3	0,001	0,05

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS V.30, 2024

Melalui tabel tersebut, menghasilkan nilai r hitung setiap item dalam instrumen pengkajian  $\geq 0,30$ . Hal ini mengindikasikan bahwa data yang diperoleh dari instrumen penelitian tersebut valid. Dengan kata lain, instrumen dapat mengukur yang seharusnya diukur secara konsisten. Penelitian data ini dinyatakan memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis lanjutan, seperti uji reliabilitas.

### Uji Realibilitas

Pada uji realibilitas ini jika cronbach's alpha  $\geq 0,60$ , diasumsikan variabel tersebut reliabel. Suatu cronbach's alpha  $\leq 0,60$ , diasumsikan variable tersebut tidak reliabel.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,783	0,6	Reliabel
Efektivitas Kerja (X2)	0,798	0,6	Reliabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Kompetensi Kerja (X3)	0,781	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	0,766	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS V.30, 2024

Melalui table tersebut, dihasilkan Cronbach's Alpha untuk tiap variable bernilai  $\geq 0,60$ . Artinya, instrumen yang dilakukan dalam mengukur keempat variabel tersebut mempunyai konsistensi yang cukup baik. Dengan kata lain, data yang diperoleh dari instrumen ini sudah reliabel. Diasumsikan datanya layak dipakai untuk di analisa lebih lanjut, seperti pengujian hipotesis atau analisis regresi.

## Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		58	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.00904568	
Most Extreme Differences	Absolute	.081	
	Positive	.081	
	Negative	-.057	
Test Statistic		.081	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.440	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.428
		Upper Bound	.453

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS V.30, 2024

Melalui tabel tersebut, menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai 0.200,  $> \alpha = 0.05$ , diasumsikan datanya menyebar normal serta mencukupi kriteria normalitas. Dari data tersebut maka sesuai dengan pengambilan keputusan yang dilakukan dalam

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000  
 (Yoga Aldi Febrian, Ida Ayu Sri Brahmayanti, 2025)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 2, No. 1, Januari 2025, (Hal.293-316)

penelitian ini memakai uji Kolmogorov-Smirnov data dalam penelitian ini mempunyai distribusi yang standar serta mencapai sebuah syarat dalam model suatu regresi.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTALX1	.987	1.013
	TOTALX2	.951	1.052
	TOTALX3	.957	1.044

a. Dependent Variable: TOTALY

**Sumber: Data primer yang diolah, SPSS V.30, 2024**

Melalui tabel tersebut, menghasilkan tolerance X1 sejumlah 0,987, X2 sejumlah 0,951, serta X3 sejumlah 0,957, di mana semua nilai tersebut > 0,10. Lalu menghasilkan VIF untuk X1 sejumlah 1,013, untuk X2 sejumlah 1,052, serta X3 sejumlah 1,044, di mana seluruhnya bernilai VIF < 10. Diasumsikan modelnya terlepas dari uji multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

		Correlations				
			TOTALX1	TOTALX2	TOTALX3	Unstandardized Residual
Spearman's rho	TOTALX1	Correlation Coefficient	1.000	.977**	.977**	-.042
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	<.001	.753
		N	58	58	58	58
	TOTALX2	Correlation Coefficient	.977**	1.000	.972**	-.029
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	<.001	.827
		N	58	58	58	58
	TOTALX3	Correlation Coefficient	.977**	.972**	1.000	-.007
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.	.959
		N	58	58	58	58
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.042	-.029	-.007	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.753	.827	.959	.	
	N	58	58	58	58	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS V.30, 2024

Hasil uji Spearman's rho untuk menguji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan Sig. (2-tailed) untuk X1 sejumlah 0,753, untuk X2 sejumlah 0,827, serta X3 sejumlah 0,959. Karena semua nilai signifikan > 0,05, diasumsikan datanya terbebas heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.280	1.439		.890	.378
	TOTALX1	.397	.027	.526	14.902	<.001
	TOTALX2	.572	.032	.635	17.667	<.001
	TOTALX3	.323	.021	.551	15.376	<.001

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS V.30, 2024

$$Y = 1.280 + 0,397X1 + 0,572X2 + 0,323X3$$

Dari persamaan tersebut, bisa diuraikan penjabarannya seperti berikut: (1) Nilai constant sejumlah 1.280, dimaknai bila tidak dialami perubahan variabel bebas bernilai 0, sehingga variabel Y sejumlah 1.280. (2) Nilai koefisien X1 sejumlah 0.397, dimaknai bila

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000  
 (Yoga Aldi Febrian, Ida Ayu Sri Brahmayanti, 2025)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 2, No. 1, Januari 2025, (Hal.293-316)

X1 meningkat yang diasumsikan X2 serta X3 ialah 0. Bisa diasumsikan bila X1 berkontribusi positif pada Y, maka makin banyaknya kepemimpinan transformasional dilaksanakan bagi pekerja PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000 maka semakin baik pula kinerja karyawan PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000. (3) Nilai koefisien X2 sejumlah 0,572 dimaknai bila X2 serta constant ialah 0, maka. Diasumsikan bila X2 berkontribusi positif untuk Y, maka makin optimalnya efektivitas kerja, kinerja pekerja PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000 juga akan semakin baik. (4) Nilai koefisien X3 sejumlah 0,323 dimaknai bila X3 serta constant ialah 0, maka. Diasumsikan bila X3 berkontribusi positif untuk Y, maka makin optimalnya kompetensi kerja yang dibagikan, sehingga kinerja pegawai PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000 juga akan semakin baik.

### Uji R<sup>2</sup> Koefisien Determinasi

Besarnya koefisien 0 - 1, makin mendekati nilai 0 dampak dari variabel bebas akan terbatas, serta bila bernilai 1 atau mendekatinya, makin besar dampaknya pada variabel bebas

**Tabel 7. Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 <sup>a</sup>	.934	.930	1.03156

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS V.30, 2024

Melalui tabel tersebut, menghasilkan R Square sejumlah 0,934. Dimaknai bila sekitar 96,6% perubahan dalam kinerja karyawan bisa dijabarkan oleh variabel bebas. Nilai R Square yang sangat tinggi ini menampilkan bila model yang dipakai mempunyai

daya prediksi yang sangat baik dan mampu menjelaskan sebagian besar faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, variabel-variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan perubahan dalam kinerja karyawan, dengan sisa 3,4% kemungkinan didampaki variabel diluar pengkajian.

## Uji F

Ujinya dilaksanakan secara membedakan F hitung serta F tabel ditaraf sig  $\alpha = 5\%$ . Bila f hitung melebihi f tabel, diasumsikan  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima, yang menunjukkan adanya suatu pengaruh serta sebaliknya.

**Tabel 8. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	809.020	3	269.673	253.423	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	57.463	54	1.064		
	Total	866.483	57			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

**Sumber: Data primer yang diolah, SPSS V.30, 2024**

Melalui tabel tersebut, didapati F hitung sejumlah 1448,285 > F tabel sejumlah 2,78 serta sig. 0,001 < 0,05, diasumsikan  $H_0$  ditolak, dimaknai setiap variabel bebas berdampak signifikan dengan simultan pada kinerja karyawan.

## Uji T

Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan membandingkan t tabel serta t hitung pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Apabila suatu t hitung melebihi t tabel, diasumsikan  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima, mengindikasikan dampak serta sebaliknya.

**Tabel 9. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.280	1.439		.890	.378
	TOTALX1	.397	.027	.526	14.902	<.001
	TOTALX2	.572	.032	.635	17.667	<.001
	TOTALX3	.323	.021	.551	15.376	<.001

a. Dependent Variable: TOTALY

**Sumber: Data primer yang diolah, SPSS V.30, 2024**

Melalui tabel tersebut, menghasilkan bila X1 bernilai t hitung sejumlah 14,902 > t tabel sejumlah 2,005, lalu sig sejumlah 0,001 < 0,05. Berikutnya X2 bernilai t hitung sejumlah 17,667 > t tabel sejumlah 2,005, serta sig sejumlah 0,001 < 0,05. Selanjutnya X3 bernilai t hitung sejumlah 15,376 > t tabel sejumlah 2,005, serta sig sejumlah 0,001 < 0,05. Diasumsikan variable bebas berkontribusi signifikan pada kinerja karyawan.

Simpulan yang bisa didapati atas perbedaan nilai sig dengan taraf ( $\alpha$ ) ialah (0,01) sehingga bisa diamati perbedaan nilai sig <  $\alpha$  (0,01 < 0,05). Sebab sig <  $\alpha$  memiliki Prob dibawah 0,05 bisa diasumsikan bila Ha diterima serta Ho ditolak. Dimaknai setiap variable bebas dengan simultan berkontribusi pada variabel kinerja karyawan.

### **Dampak Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan**

Melalui pengujian hipotesis pertama, menghasilkan terdapatnya signifikan antar kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan karyawan PT. Pos Indonesia KCU Surabaya 60000. Melalui isi angketnya, terlihat bahwa pimpinan di perusahaan ini menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mendorong pengembangan diri karyawan melalui motivasi, pemberian inspirasi, serta perhatian terhadap kebutuhan

individu. Para pimpinan juga memberikan arahan yang jelas dan mendukung inovasi dalam pekerjaan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bertahan di perusahaan.

Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional tersebut tercermin dari upaya pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti memberikan penghargaan non-materi berupa pengakuan atas kontribusi karyawan, serta memfasilitasi komunikasi lebih intens antara pimpinan dan karyawan. Dengan pendekatan ini, karyawan akan lebih terlibat di suatu pencapaian tujuan perusahaan, yang secara signifikan mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Dari uji yang sudah dilaksanakan untuk X1 yang menghasilkan sig sejumlah  $0,001 < 0,05$  dimaknai berdampak signifikan, lalu didapati t tabel dari  $\alpha = 0,05$  serta  $df = 54$  yang menghasilkan  $2,005$  t hitung  $> t$  tabel ( $14,902 > 2,005$ ). Diasumsikan  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima yang dimaknai X1 berdampak signifikan pada Y. Hasilnya selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Gerry Edvieda Athanaufal Putra Purnomo (2023) yang menghasilkan bila kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan pada kinerja pegawai.

### **Dampak Efektivitas Kerja Pada Kinerja Karyawan**

Dari uji hipotesis kedua, menghasilkan adanya dampak signifikan antar efektivitas kerja pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia KCU Surabaya 60000. Melalui isi angketnya, terlihat bila efektivitas kerja yang positif, seperti menciptakan kompetensi kerja yang mendukung. Efektivitas kerja ini juga menekankan pengerjaan tugas atau tanggung jawab dengan tepat waktu dan sesuai target, baik dalam tantangan dan tujuan perusahaan.

Selain itu, perusahaan berupaya membangun efektivitas kerja melalui kegiatan seperti pelatihan bersama, memberikan pengetahuan, dan program pengembangan karyawan, yang semakin lebih baik. Hal ini menciptakan rasa kenyamanan dalam berkerja. Dengan adanya efektivitas kerja yang kuat, karyawan merasa lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Hasilnya selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Welinus Halawa (2019) yang menghasilkan bila Efektivitas kerja berkontribusi signifikan untuk kinerja pegawai.

---

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000  
(Yoga Aldi Febrian, Ida Ayu Sri Brahmayanti, 2025)

---

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 2, No. 1, Januari 2025, (Hal.293-316)

---

### **Dampak Kompetensi Kerja Pada Kinerja Karyawan**

Dari uji hipotesis ketiga, menghasilkan adanya dampak yang signifikan antar kompetensi kerja pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia KCU Surabaya 60000. Melalui isi angketnya, dapat diketahui bila perusahaan telah menciptakan kompetensi kerja yang mendukung dan kompetitif. Hal ini meliputi pelatihan kerja yang memadai, seperti meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam bekerja. Kompetensi kerja yang optimal bisa membuat pegawai merasa mempunyai keterampilan dalam memberikan kontribusi terbaik mereka bagi perusahaan.

Karyawan juga merasa lebih puas dan nyaman dalam menjalankan tugas sehari-hari, sehingga dapat membantu perusahaan dalam bersaing dengan competitor lainnya. Dengan demikian, kompetensi kerja yang berkualitas terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini dibuktikan pada penelitian I.W.Bagia & K.D.Krisnawati (2021) yang menghasilkan bila Kompetensi kerja berkontribusi signifikan pada kinerja pegawai.

### **Dampak Secara Simultan Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Kerja dan Kompetensi Kerja Pada Kinerja Karyawan**

Dari uji hipotesis keempat, menunjukkan adanya dampak signifikan antar variable bebas pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia KCU Surabaya 60000. Melalui isi angketnya, terlihat bila perusahaan secara konsisten menerapkan kepemimpinan transformasional yang mendorong motivasi dan pengembangan karyawan, membangun budaya organisasi yang baik, serta mewujudkan lingkup pekerjaan yang aman dan mendukung.

Kepemimpinan transformasional di perusahaan ini tercermin dari perhatian pimpinan terhadap kebutuhan individu karyawan, pemberian arahan yang jelas, serta dukungan terhadap inovasi dan pengembangan diri. Efektivitas kerja yang diterapkan menekankan pencapaian target dengan tepat waktu dan atas kontribusi karyawan, sehingga meningkatkan efektivitas pekerjaan mereka terhadap perusahaan. Selain itu, kompetensi kerja yang mendukung juga menjadi faktor penting, dengan pelatihan

karyawan yang memadai, meningkatkan pengetahuan, serta kerja antar karyawan yang kompetitif.

Hasil pengkajian ini menghasilkan bila gabungan setiap variable bebasnya bisa mengembangkan kinerja karyawan. Secara memberlakukan kepemimpinan transformasional yang efektif dan efisien, efektivitas kerja yang baik setiap karyawan dan menciptakan kompetensi kerja yang kuat, PT. Pos Indonesia KCU Surabaya 60000 mampu meningkatkan kinerja para karyawannya.

### **Simpulan**

Bedasarkan hasil yang telah dilaksanakan bisa disimpulkan yaitu berupa : (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pos Indonesia KCU Surabaya 60000. Berarti maka semakin bagus kepemimpinan transformasional yang diterapkan, semakin meningkat suatu kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. (2) Efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pos Indonesia KCU Surabaya 60000. Artinya, semakin tinggi efektivitas kerja di perusahaan maka, semakin besar target karyawan tercapai bagi perusahaan. (3) Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pos Indonesia KCU Surabaya 60000. Dengan baiknya pelatihan kompetensi yang diberikan dan tingginya pengetahuan antar karyawan yang diperlukan oleh perusahaan, semakin besar peluang perusahaan untuk menyaingi para kompetitor yang ada. (4) Kepemimpinan transformasional, efektivitas kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pos Indonesia KCU Surabaya 60000. ketiga faktor secara simultan yaitu mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Daftar Pustaka**

- Apoi, A., & Latip, H. B. A. (2019). The Impact Of Transformational Leadership On Employee Reactions Towards Individual Work Performance: A Conceptual Paper. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(8), 47–60.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1.
- Athanaufal, G. E., & Purnomo, P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Surya Sakti Novianto Eko Nugroho Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1.
- Busro, M. (2018). Strategy Increasing Entrepreneurship Interest To Post Migrant Workers Through Training And Giving Of Capital. *International Research Journal of Business Studies*, 10(3), 147–158.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Edison, E., Kartika, T., & Intan Dwi Lestari. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Kulit Sukaregang. In *BARISTA* (Vol. 4, Issue 1).
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN, 979(015.1).
- Hakimah, Y., & Suprani, Y. (2019). Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang. *Jurnal Ekonomi*, 21(1).
- Halawa, W. (2019). “Pengaruh Keterampilan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant Medan.”
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia Edisi 2*. BPF: Yogyakarta.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hikmawati, F. (2017). *Metodelogi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Jensen, U. T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bøllingtoft, A., Mundbjerg Eriksen, T. L., Holten, A. - L., Jacobsen, C. B., Ladenburg, J., Nielsen, P. A., Salomonsen, H. H., Westergård-Nielsen, N., & Würtz, A. (2019). Conceptualizing and Measuring Transformational and Transactional Leadership. *Administration & Society*, 51(1), 3–33. <https://doi.org/10.1177/0095399716667157>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo.
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1).

- Masram, M., & Mu'ah, D. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Masyita, S. (2016). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-KTP Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros. In *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*.
- Meraku, A. (2017). Role Of Leadership In Organizational Effectiveness. *Journal of Economics, Business and Management*, 5(11), 336–340.
- Moeheriono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nelson. (2020). Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *EKOMBIS Sains Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1).
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. IN MEDIA.
- Ridhotullah, S., & Jauhar, M. (2015). *Pengantar Manajemen (T. Prestasi (ed.))*. Prestasi Pustakaraya.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi Keenam Belas*. Diterjemahkan Oleh Ratna Saraswati Dan Febriella Sirait. Jakarta: Salembah Empat.
- Saputro, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. 9(1), 1103–1120.
- Selfi Adianita, A., Mujanah, S., & Candraningrat. (2017). Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup di Surabaya. *JOURNAL of RESEARCH in ECONOMICS and MANAGEMENT*, 17(1). <https://doi.org/10.17970/jrem.17.1701014.ID>
- Spencer. (2017). *Competence at Work “Models For Superior Performance.”* Jhon Wiley & Sons Inc.

- Sudaryono. (2014). *Leadership: Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Lentera Ilmu Cendikia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 51–61.
- Zulkarnain, H., Suharto, & Mazni, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1).