

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh

Kasmaniar^{a,1}, Susanti^{a,2*}, Rahmi^{a,3}

^a Universitas Serambi Mekkah, Indonesia

¹ Susantidjakfar@serambimekkah.ac.id

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 1 Januari 2023;

Revised: 16 Januari 2023;

Accepted: 26 Januari 2023.

Kata-kata kunci:

Kompetensi;

Disiplin Kerja;

Kinerja Pegawai.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh; 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh, dan 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perhubungan Kota Banda Aceh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 91 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data, maka persamaan regresi yang di dapat adalah sebagai berikut: $Y = 5920 + 0,468X_1 + 0,2269X_2$. Hasil uji serempak menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi memperlihatkan nilai R-square sebesar 0,689 variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan disiplin kerja, sedangkan 31,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords:

Competence;

Work Discipline;

Employee Performance.

ABSTRACT

The Effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance at the Banda Aceh City Transportation Office. The purposes of this study: 1) to determinate and analyze the influence of competence and work discipline n the performance of employees at the Departement of Transportation in Banda Aceh City; 2) to determine and analyze the influence of competence on the performance of employees' at the Departement of Transportation, Banda Aceh City; 3) to determine and analyze the influence of work discipline on the performance of employees' at the Department of Transportation, Banda Aceh City. The sample of study consists of 91 people. Method of data analysis is multiple linear regressions with regression equation model as follows: $Y = 5920 + 0,468X_1 + 0,2269X_2$. The result of the simultaneous test shows that the competence and work discipline have positive and significant influence, on the employess' performance. Partial test shows the competence variable has a positive and significant influence on employess' performance. The coefficient of determination shows the value of R-Square of 0,689, which shows that 68,9% employees' performance influenced by the competence and work disciplne variables, and 31,1% influenced by othervariables that are not examined in this study.

Copyright © 2023 (Kasmaniar, dkk). All Right Reserved

How to Cite : Kasmaniar, K., Susanti, S., & Rahmi, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 27–33. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.1339>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang perhubungan darat, laut, dan udara. Dinas Perhubungan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah (Sekda). Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh dibentuk berdasarkan Qanun Kota Banda Aceh Nomor 02 Tahun 2008 tentang Susunan organisasi dan tata kerja Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. Dinas Perhubungan sebagai salah satu SKPD Pemerintah Kota Banda Aceh mempunyai tugas pokok membantu Walikota berdasarkan Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 25 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh yang merupakan *leading sector* penyelenggaraan pelayanan transportasi, sarana dan prasarana serta penyebaran informasi kepada masyarakat Kota Banda Aceh yang merupakan ibukota Provinsi Aceh yang berfungsi sebagai pusat pendidikan, pemerintahan, perdagangan dan jasa.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pemerintah khususnya jajaran pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh, diperlukan kompetensi kerja dan kedisiplinan yang efektif dimana ada pemahaman agar terciptanya sinergitas keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian, sumber daya manusia dan sumber daya alam yang ada agar dapat di kelola secara efektif dan efisien yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Syamsudin, 2014:29).

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang ada dalam instansi, tidak jarang kita lihat banyak pegawai yang tidak mampu melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, sehingga tujuan instansi jadi sulit untuk dicapai (Nababan & Syaripuddin, 2019). Untuk mencapai tujuan instansi, kinerja pegawai harus ditingkatkan dengan memberikan rangsangan-rangsangan dari pemimpin instansi (Azhari & Syamsir, 2012). Para pegawai tidak dapat dan tidak boleh di samakan dengan alat atau mesin pabrik karena para pekerja adalah manusia yang mempunyai kepribadian yang beraneka ragam yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Amelia, A., Barata, J., & Rinaldi, U. 2018).

Kenyataan sering ditemukan bahwa dalam keadaan syarat-syarat kerja sudah terpenuhi, kinerja pegawai dirasakan masih terlalu rendah. Bahkan selalu mencari alasan bahwa kinerja pegawai yang rendah karena terbatasnya sumber daya yang dimiliki instansi atau ketidakpuasan pegawai. Sebagian besar orang menafsirkan atau memandang bahwa keadaan yang tidak memuaskan disebabkan oleh upah atau gaji yang rendah. Pandangan itu memang benar dan tidak dapat dibantah bahwa upah dan kondisi kerja besar pengaruhnya terhadap kinerja, tetapi kompetensi kerja dan kedisiplinan jauh lebih besar peranan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Hasibuan (2014), tetapi untuk mewujudkan hal tersebut tentunya faktor yang sangat menentukan adalah dari kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh itu sendiri. Untuk itu salah satu cara agar kinerja pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan adalah dengan melihat kompetensi dari setiap pegawai. Yudistira, (2017) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh bahwa kinerja pegawai pada instansi ini masih perlu pengembangan dengan cara meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai (Nasution, E. K. 2021). Kompetensi kerja yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga merekapun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya (Mauliza, P. 2020)..

Peranan pegawai atau sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur pemerintah yang memiliki tugas memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. (Hasibuan) (2016: 21-23). Widjaja, (201 : 63) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Suharno, (2017: 35-36) pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi.

Pelayanan publik merupakan suatu bentuk layanan yang diberikan birokrasi kepada masyarakat. Pelaksanaan pelayanan publik dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang sesuai dengan keinginan dan harapan masyarakat. Pelayanan yang diberikan harus baik dan berkualitas karena baik buruknya pelayanan publik yang diberikan birokrat kepada masyarakat sering dijadikan tolak ukur keberhasilan suatu instansi pemerintah. Oleh karena itu Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh selaku instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok yang di atur dalam Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2008 yaitu membantu Walikota Banda Aceh dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintah di bidang perhubungan dan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah atau pemerintah Kota Banda Aceh harus dituntut memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas kepada masyarakat.

Kedisiplinan pegawai merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena pegawai yang memiliki disiplin tinggi tentunya kinerja pegawai tersebut juga tinggi. Menurut Hasibuan (2016:20) faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas karyawan itu juga akan baik.

Dharma, (2017:12) Implementasi dari pencapaian suatu tujuan dalam organisasi dapat dilihat dari kinerja (performance). Kinerja suatu instansi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan pekerja dari pegawainya. Kinerja pegawai dapat meningkat dan roda instansi berjalan efektif sesuai tugas dan fungsi masing-masing dalam kegiatan kantor, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pimpinan, agar para pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Metode

Metode kuantitatif digunakan pada penelitian ini. *Purposive sampling* merupakan metode yang telah di pergunakan untuk mengetahui data pada penelitian ini. Pada penelitian ini populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai dengan menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi lapangan dan studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan angket multikotomi dimana subjek menggunakan skala likert. Peralatan analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

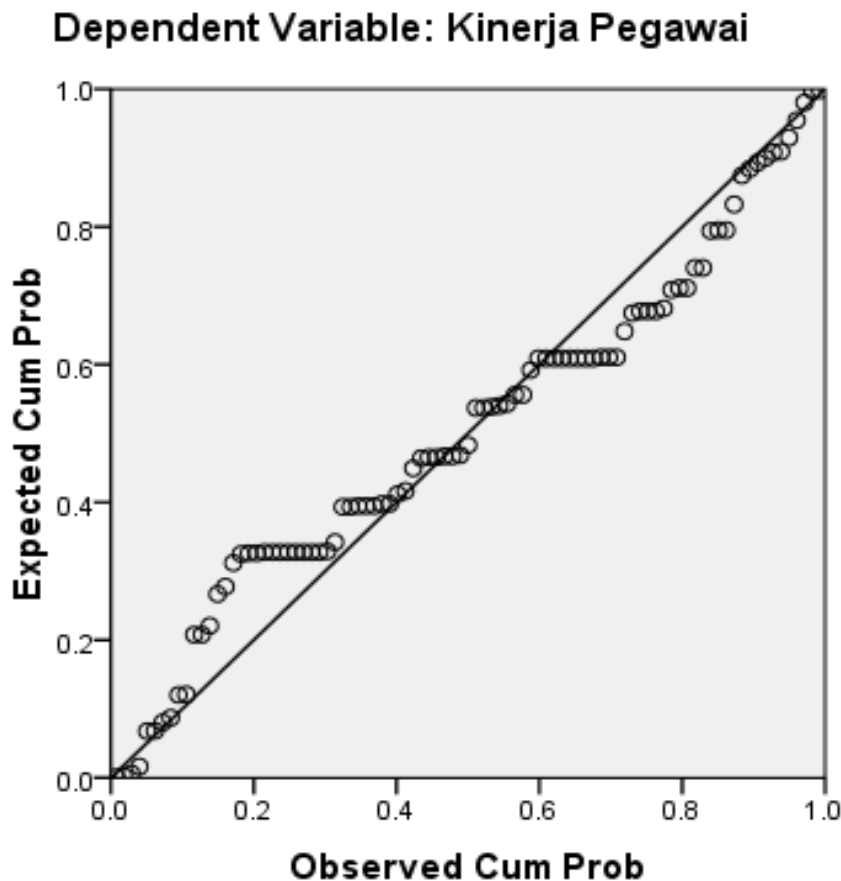
Tabel 1. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,770	Reliabel/Handal
2	Kompetensi (X ₁)	5	0,785	Reliabel/Handal
3	Disiplin Kerja (X ₂)	5	0,763	Reliabel/Handal

Nilai *cronbach alpha* sebesar 0,770, variabel kompetensi yang terdiri dari 5 item pernyataan diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,785, dan variabel disiplin kerja yang terdiri dari 5 item pernyataan diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,763.

Gambar 1. Pengujian Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

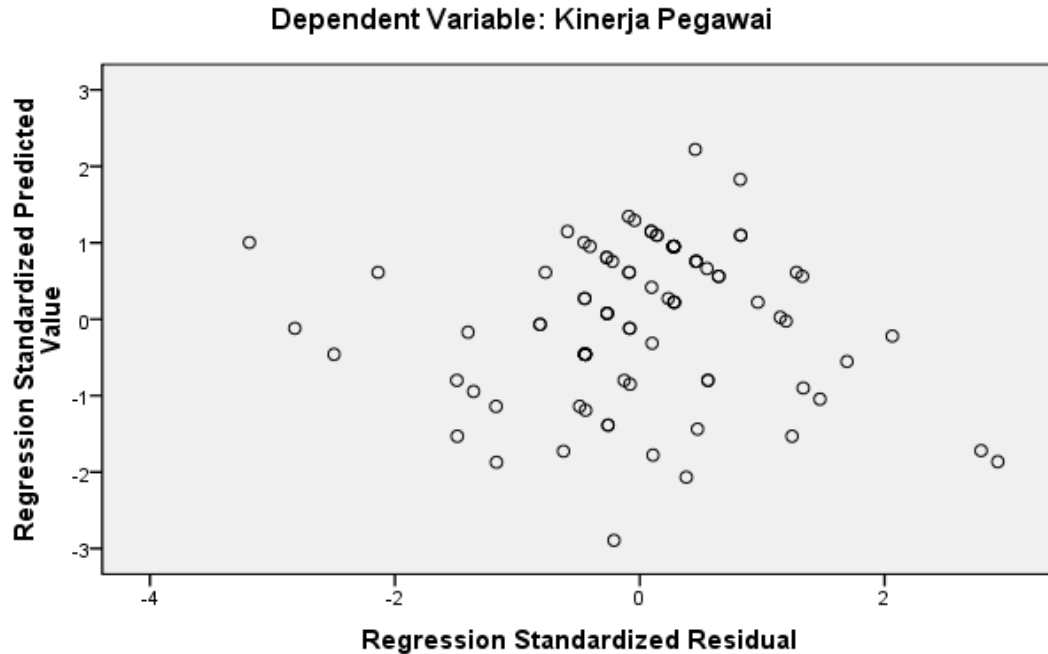


Berdasarkan Gambar 1 bahwa model yang digunakan menunjukkan indikator normal, dimana analisis dan grafik diatas terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Kompetensi (X_1)	0,912	1,096
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,912	1,096

Bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,912 atau $>0,10$ sama dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,096 atau <10 , maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Gambar 2. Pengujian Heteroskedasitas**Scatterplot**

Grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Tabel 3. Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1(Constant)	5.920	1.786			3.315	.001		
Kompetensi	.468	.070	.544		6.719	.000	.912	1.096
Disiplin Kerja	.269	.075	.292		3.606	.001	.912	1.096

1. Konstanta sebesar 5,920 artinya jika kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh adalah sebesar 5,920 satuan.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,468, artinya apabila kompetensi meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh sebesar 0,468 atau 46,8%, dengan asumsi variabel disiplin kerja dianggap konstan, sehingga semakin tinggi pengaruh kompetensi maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,269, artinya apabila disiplin kerja meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh sebesar 0,269 atau 26,9%, dengan asumsi variabel kompetensi

dianggap konstan, sehingga semakin tinggi pengaruh disiplin kerja maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh akan semakin meningkat.

Tabel 4. Koefisien korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson	
				R Square	F Change	df1	df2			
1	.689 ^a	.474	1.463	.474	39.729	2	88	.000	1.962	

koefisien korelasi (R) sebesar 0,689 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 68,9%, artinya kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh mempunyai hubungan yang sedang dengan kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,474, artinya setiap perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebesar 0,474 atau 47,4% dan sisanya sebesar 52,6% dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 5

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.140	2	85.070	39.729	.000 ^a
	Residual	188.431	88	2.141		
	Total	358.571	90			

hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Simultan

H_{a1} : Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,729 > 3,101$) atau nilai Prob $F <$ nilai kritis ($0,000 < 0,005$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

2. Uji Parsial

H_{a2} : Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,719 > 1,987$) atau nilai Prob $t <$ nilai kritis ($0,000 < 0,005$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

H_{a3} : Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,606 > 1,987$) atau nilai Prob $t <$ nilai kritis ($0,001 < 0,005$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembuktian hipotesis bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,729 > 3,101$) dengan nilai signifikan adalah $0,000 < \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. Nilai konstanta sebesar 5,920 artinya jika kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh adalah sebesar 5,920 satuan.

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan hipotesis serta pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. (1) Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Temuan ini memberikan arti bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berperan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. Temuan ini memiliki arti bahwa kompetensi berperan dalam upaya peningkatan disiplin kerja karyawan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. (3) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. Temuan ini memiliki arti bahwa kompetensi berperan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. (4) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. Temuan ini memiliki arti bahwa disiplin kerja berperan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut. (1) Bagi perusahaan, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi dan disiplin kerja, karena penelitian membuktikan bahwa kompetensi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi kerja dapat ditingkatkan dengan cara yaitu: (a) memberikan pelatihan kepada karyawan, (b) memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawan dan menempatkan jabatan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki baik dari segi kompetensi intelektual, kompetensi sosial, kompetensi emosional dan kompetensi spiritualnya. Di samping kompetensi, variabel disiplin kerja juga perlu mendapat perhatian. Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan cara: (a) melakukan pengawasan terhadap karyawan. (b) memberikan hukuman bagi karyawan yang tidak mentaati aturan yang berlaku. Oleh karena itu, kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu kompetensi, disiplin kerja serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu, juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, pendidikan an pelatihan, kejelasan peran, keadaan lingkungan, serta budayac organisasi.

Referensi

- Amelia, A., Barata, J., & Rinaldi, U. (2018). Disiplin, Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 3(2), 53-60.
- Azhari, Z., & Syamsir, S. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat. *Tingkap: Interdisciplinary Journal of Social Science & Social Studies*, 8(1), 93-110.
- Hasibuan, M.S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.
- Nababan, S., & Syaripuddin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Provinsi Sumut.
- Nasution, E. K. (2021). *Pengaruh budaya sekolah, komunikasi organisasi, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Mandailing Natal* (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Suharno. (2016). *Marketing in Praticce. Edisi Pertama*. Yogyakarta:Graha Ilmu
- Widjaja.A (2016). *Komunikasi Pengantar*. Jakarta:Rineka Cipta
- Yudistira, Cokorda, G.D.P, & Wayan. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Buleleng. *Jurnal manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(I), 99-108