

Pengaruh Kompetensi, Kepribadian dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Sano Properti)

Farah Sariati¹ Tristiana Rijanti²

^{1,2} Universitas Stikubank

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepribadian, dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sano Properti. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari sumber asli berupa kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan Sano Properti. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 97 responden yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis faktor untuk menguji validitas item pernyataan, pengujian reliabilitas menggunakan cronbach alpha, dan pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan program output SPSS versi 19. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa : (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ; (2) kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ; (3) kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kompetensi, Kepribadian, Kepemimpinan Melayani, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This study aims to determine the effect of competence, personality, and service leadership on employee performance at the Sano Properti Company. The type of data used is primary data, namely data taken directly from the original source in the form of a questionnaire. The population of this research is the employees of Sano Properti. The sample in this study were 97 respondents consisting of men and women. The collected data were analyzed using factor analysis to test the validity of the statement items, reliability testing using Cronbach alpha, and hypothesis testing using multiple linear regression. Data processing uses SPSS version 19 output program. The results of the analysis show that: (1) competence has a positive and significant effect on employee performance; (2) personality has a positive and significant effect on employee performance; (3) service leadership has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Competence, Personality, Servant Leadership, Employee Performance*

Copyright (c) 2022 Farah Sariati

✉ Corresponding author :

Email Address : farah_sariati@mhs.unisbank.ac.id

PENDAHULUAN

Membangun dan mengembangkan bisnis properti dengan baik tentu saja berhubungan erat dengan setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Karena hal inilah, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya dan bertanggung

jawab agar perusahaan dapat mewujudkan visi dan misinya. Peran sumber daya manusia sangat mempengaruhi setiap aspek dalam efisiensi dan efektifitas dalam bisnis properti.

Bisnis properti adalah suatu perusahaan ataupun perorangan yang mengembangkan dan membangun suatu lahan (tanah) menjadi suatu produk properti beserta segala sarana dan prasarana yang lengkap di dalamnya menjadi satu kesatuan. Sehingga produk properti tersebut memiliki nilai (value). Selain itu, perusahaan properti juga sering dijumpai memasarkan produk properti yang tengah dikembangkannya.

Obyek dalam penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Sano Properti Properti adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang real estate dan properti, berkedudukan di Jl Watu Kaji Raya No.107 Gedawang Banyumanik Semarang. Karena meningkatnya kebutuhan akan perumahan saat ini khususnya di Semarang mengakibatkan banyaknya pihak perorangan atau perusahaan pengembang developer yang berniat untuk mendirikan usaha dibidang perumahan termasuk Perusahaan Sano Properti ini.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan perusahaan Sano Properti yang beralamat di Jl. Watu Kaji Raya No.107 Gedawang, Kecamatan Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah 50266. Adapun variabel yang diteliti adalah kompetensi, kepribadian dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui antara variabel independen dan variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja pada Perusahaan Sano Properti yang berjumlah 100 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Seluruh karyawan pada Perusahaan Sano Properti dijadikan sampel. Seluruh karyawan berjumlah 100. Mengingat jumlah karyawan yang tidak begitu banyak, maka metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah metode sampel jenuh, yang berarti seluruh populasi dalam penelitian dijadikan sampel (Sugiyono, 2011).

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari metode survei dalam bentuk kuesioner yang didapat dari responden untuk dianalisis berdasarkan daftar pernyataan kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Pengertian data primer menurut Umi (2008), dalam bukunya "Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Teori dan Aplikasi" bahwa : "Data Primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah

teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data”.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Kuesioner terdiri dari pernyataan untuk menjelaskan identitas responden dengan memilih salah satu jawaban yang sudah tersedia dari setiap pertanyaan atau pernyataan.

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan berstruktur yang harus dijawab oleh responden . Pengujian instrument dalam penelitian ini meliputi uji validasi dan realibilitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2018). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis faktor (*factor analysis*), yaitu menguji apakah butir-butir pertanyaan yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel. Jika masing-masing butir pertanyaan merupakan indikator pengukur sebuah variabel, maka akan memiliki loading faktor yang tinggi.

Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1 nilai yang dikehendaki harus $> 0,05$ untuk dilakukan analisis faktor, sedangkan nilai masing-masing item dikatakan valid apabila loading faktor menunjukkan nilai lebih besar $> 0,4$ (Ghozali, 2018).

Uji reliabilitas menurut Ghozali (2018) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel dan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,70$.

Teknik Analisis Data

Koefisien determinasi (Adjusted R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai (Adjusted R^2) yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas/independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen (Ghozali,2018). Pada Uji F dapat dilihat dari derajat kebebasan pada alpha sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Ghozali (2018), menyatakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen secara parsial.

Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis diterima jika $\beta > 0$ dan $\text{sig} < 0,05$
2. Hipotesis ditolak jika $\beta \leq 0$ dn/atau $\text{sig} > 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2018).

Item-item dalam penelitian bisa dianalisis lebih lanjut apabila nilai KMO $> 0,5$. Sedangkan untuk masing-masing item, sebuah item dinyatakan valid apabila memiliki nilai uji $> 0,4$ (Ghozali 2018).

Hasil pengujian validitas dengan program SPSS versi 19 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO ($>0,5$)	Indikator	Loading Factor ($>0,4$)	Hasil
Kinerja (Y)	0,893	Y.1	0,67	Valid
		Y.2	0,701	Valid
		Y.3	0,823	Valid
		Y.4	0,781	Valid
		Y.5	0,779	Valid
		Y.6	0,829	Valid
		Y.7	0,773	Valid
		Y.8	0,793	Valid
		Y.9	0,713	Valid
		Y.10	0,759	Valid
Kompetensi (X1)	0,871	X1.1	0,530	Valid
		X1.2	0,719	Valid
		X1.3	0,766	Valid
		X1.4	0,779	Valid

		X1.5	0,740	Valid
		X1.6	0,808	Valid
		X1.7	0,636	Valid
		X1.8	0,683	Valid
		X1.9	0,777	Valid
		X1.10	0,770	Valid
Kepribadian (X2)	0,822	X2.1	0,696	Valid
		X2.2	0,802	Valid
		X2.3	0,682	Valid
		X3.4	0,69	Valid
		X2.5	0,672	Valid
		X2.6	0,768	Valid
		X2.7	0,708	Valid
		X2.8	0,742	Valid
		X2.9	0,729	Valid
		X2.10	0,618	Valid
		X2.11	0,57	Valid
		X2.12	0,734	Valid
		X2.13	0,602	Valid
		X2.14	0,73	Valid
		X2.15	0,712	Valid
		X2.16	0,675	Valid
		X2.17	0,752	Valid
		X2.18	0,718	Valid
		X2.19	0,76	Valid
		X2.20	0,659	Valid
Kepemimpinan Melayani (X3)	0,85	X3.1	0,669	Valid
		X3.2	0,716	Valid
		X3.3	0,675	Valid

X3.4	0,595	Valid
X3.5	0,575	Valid
X3.6	0,626	Valid
X3.7	0,581	Valid
X3.8	0,728	Valid
X3.9	0,654	Valid
X3.10	0,594	Valid
X3.11	0,482	Valid
X3.12	0,539	Valid
X3.13	0,689	Valid
X3.14	0,645	Valid
X3.15	0,635	Valid
X3.16	0,682	Valid
X3.17	0,593	Valid
X3.18	0,736	Valid
X3.19	0,615	Valid
X3.20	0,581	Valid
X3.21	0,664	Valid
X3.22	0,618	Valid
X3.23	0,596	Valid
X3.24	0,615	Valid
X3.25	0,638	Valid
X3.26	0,641	Valid
X3.27	0,595	Valid
X3.28	0,587	Valid
X3.29	0,483	Valid
X3.30	0,603	Valid
X3.31	0,501	Valid
X3.32	0,672	Valid

Berdasarkan tabel diatas, merupakan hasil dari perhitungan uji validitas dalam penelitian yang terdiri dari 72 butir pernyataan kepada responden. Dengan menggunakan output SPSS versi 19 menunjukkan bahwa, kompetensi, kepribadian, kepemimpinan melayani dan kinerja karyawan mempunyai KMO>0,5, berarti memenuhi kecukupan sampel, maka dilakukan analisis lebih lanjut berdasarkan hasil oleh data semua indicator variabel memenuhi syarat Loading Factor>0,4, maka kompetensi, kepribadian dan kepemimpinan melayani valid.

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relative sama (tidak berbeda jauh). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) >0,70.

Hasil pengujian validitas dengan program SPSS versi 19 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,919	0,7	Reliabel
Kompetensi (X1)	0,891	0,7	Reliabel
Kepribadian (X2)	0,945	0,7	Reliabel
Kepemimpinan Melayani (X3)	0,948	0,7	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y), kompetensi (X1), kepribadian (X2), dan kepemimpinan melayani (X3) memiliki hasil nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Dengan demikian dari hasil perhitungan tersebut sudah dapat dikatakan reliabel dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Tabel 3.Hasil Analisis Regresi

Persamaan	Uji Model			Uji Hipotesis		Ket.
	Adjusted R ²	F	Sig.	Beta	Sig	
$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	0,526	35,837	0.000	-	-	
X ₁ = Kompetensi				0.269	0,011	Hipotesis 1 diterima
X ₂ = Kepribadian				0.211	0,038	Hipotesis 2 diterima
X ₃ = Kepemimpinan Melayani				0.349	0,004	Hipotesis 3 diterima

Berdasarkan table 3, analisis regresi yang dilihat dari koefisien standar (*standardized coefficients*) di susun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y : 0,269X_1 + 0,211X_2 + 0,349X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Kepribadian memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan melayani memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini menggunakan Adjuster R Square untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,736	0,542	0,526	3,401

Berdasarkan tabel 4 besarnya koefisien determinasi dari variabel kompetensi, kepribadian, dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja karyawan sebesar 0,526. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kepribadian, dan kepemimpinan melayani mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 52,6%, sedangkan sisanya yakni 47,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji F pada penelitian ini dapat dilihat dari derajat kebebasan pada alpha sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig.
Kompetensi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	35,837	0,000
Kepribadian (X2)			
Kepemimpinan Melayani (X3)			

Pada Uji F dapat dilihat dari derajat kebebasan pada alpha sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat

Uji t pada penelitian ini berdasarkan pengambilan keputusan sebagai berikut : (1) Hipotesis diterima jika $\beta > 0$ dan sig $< 0,05$; (2) Hipotesis ditolak jika $\beta \leq 0$ dn/atau sig $> 0,05$

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,767	3,557		0,292	
Kompetensi	0,284	0,109	0,269	0,011	Diterima

Kepribadian	0,106	0,050	0,211	0,038	Diterima
Kepemimpinan Melayani	0,130	0,044	0,349	0,004	Diterima

Berdasarkan tabel 6 hasil uji hipotesis (t) menunjukkan bahwa :

1. Hasil dari uji t yang dilakukan pada tabel 6 variabel kompetensi diketahui nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ dan koefisien standar (Beta) sebesar 0,269. Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

2. Hasil dari uji t yang dilakukan pada tabel 6 variabel kepribadian diketahui nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ dan koefisien standar (Beta) sebesar 0,211. Hal ini berarti bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

3. Hasil dari uji t yang dilakukan pada tabel 4.12 variabel kepemimpinan melayani diketahui nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan koefisien standar (Beta) sebesar 0,349. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan melayani merupakan faktor yang lebih dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sano Properti

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang harus disempurnakan dalam penelitian selanjutnya. Keterbatasan tersebut antara lain :

1. Penelitian hanya mampu menjelaskan sebesar 52,6% kinerja, maka dalam penelitian kinerja selanjutnya perlu memasukkan variabel-variabel lain yang diteliti.
2. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada karyawan di Perusahaan Sano Properti. Namun, tidak semua responden atau karyawan mengisi kuesioner yang telah diberikan dan dimungkinkan responden tidak objektif dalam mengisi kuesioner.

Referensi :

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Arifin, Moh. 2017. *Pengaruh Kompetensi, dan Kepuasan Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Wilayah Bakorwil I Jawa Timur*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol. 4, No.1.

- Armstrong, M. dan Baron, A. 1998. *Performance Management-The New Realities*. London: Institutie of Personnel and Development.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basalama Sakinah, M.Z dan Putu Saroyini Piartrini. 2019. *Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari*. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No.10.
- Dewi, Manuati, dkk. 2017. *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Griffin, Moorhead. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Harmon. 2009. *Pengaruh Kompetensi Individu Front Office Terhadap Kualitas Pelayanan*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 6, No. 1.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Izman, dkk. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk*. *Jurnal Manajemen Bisnis-Kompetensi*. Vol. 11, No. 1.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Khaidir, Afriva, dkk. 2009. *Pengaruh Servant Leadership dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*. Vol. 4, No. 2.
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, Thomas. 2019. *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tata Mulia Nusantara Indah Dengan Persepsi Budaya Organisasional Sebagai Mediasi*. *Agora*. Vol. 7, No. 1.
- Lantu, Donald, Erich Pesiwarissa dan Augusman Rumah Horbo. 2007. *Servant Leadership*. Yogyakarta: Gradien Books.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta,CV.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyasari, Irma. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal of Management Review*. Vol. 2, No. 2.

- Narsih, Dwi. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara*. Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi. Vol.1, No.1.
- Putranti, K.R dan Lie Liana. 2018. *Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen Dimoderasi Budaya Organisasional*.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa, Agung, dkk. 2007. *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi: Analisis Pada Perusahaan Peternakan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*. Kinerja. Vol. 11, No.1.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja sanoDinas Pendidikan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 4, No.1.
- Subhan, Aan. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ilmiah Ekonomi & Manajemen. Vol. 4, No.1.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Graha Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CAPS.
- Spears, Larry. 2002. *Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders*. The journal of Virtues & Leadership.
- Umi, Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Widodo, Erna dan Mukhtar. 2000. *Konstruksi ke Arah Penelitian Diskriptif*. Yogyakarta: Avyrouz.
- W.I.M. Poli. 2011. *Kepemimpinan Stratejik; Pelajaran dari Yunani Kuno hingga Bangladesh*. Makassar: Identitas Universitas Hasanuddin.
- Yukl, G. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT Indeks.
- Zaluchu, Sony Eli. 2011. *Kepemimpinan: Model Servant Leadership*. Jurnal Pasca Sekolah Tinggi Theologia Baptis Indonesia (STBI) Semarang. Vol. 7, No.1.