



---

## **PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI MERTA RAUH DESA SEDANG BADUNG**

I Gusti Bagus Wirya Gupta<sup>1</sup>, I Made Dwipayana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

wiryagupta@gmail.com<sup>1</sup>, dwipayana559@gmail.com<sup>2</sup>

**Abstrak:** Setiap perusahaan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepemimpinan transformasional dan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Merta Rauh Desa Sedang Kabupaten Badung. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Merta Rauh Desa Sedang Kabupaten Badung. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Merta Rauh Desa Sedang Kabupaten Badung. Kompetensi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Merta Rauh Desa Sedang Kabupaten Badung.

**Kata Kunci:** Kompetensi; Kepemimpinan Transformasional; Prestasi Kerja

**Abstract:** Every company always strives to ensure that employees involved in company activities can provide the highest possible work performance to realize the goals that have been set. The aim of the research is to determine the influence of competence, transformational leadership and employee work performance at the Merta Rauh Cooperative, Medium Village, Badung Regency. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the research show that competence has a partially positive and significant effect on employee work performance at the Merta Rauh Cooperative, Medium Village, Badung Regency. Transformational leadership has a partial positive and significant effect on employee work performance at the Merta Rauh Cooperative, Medium Village, Badung Regency. Competence and transformational leadership simultaneously have a positive and significant effect on employee work performance at the Merta Rauh Cooperative, Medium Village, Badung Regency.

**Keywords:** Competence; Transformational Leadership; Job Achievement

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan didirikan bukan hanya untuk tujuan sesaat dan cukup sekali mendapat keuntungan, setelah itu berhenti beroperasi. Dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan memperoleh keuntungan yang maksimal diperlukan adanya pengelolaan secara efektif untuk

mencapai suatu tujuan tertentu. Unsur-unsur yang harus mendapat perhatian dalam perusahaan adalah unsur 6 M: *Men, Money, Methode, Materials, Machines, dan Market*. Unsur tersebut memiliki hubungan yang sangat erat antara satu dengan yang lainnya dan tidak bisa dipisahkan. Salah satu unsur yang paling penting adalah unsur *men* (manusia).

Setiap perusahaan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting. Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah dengan penilaian prestasi kerja secara kontinyu.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Sedangkan menurut Hasibuan (2014) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban kerja karyawan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Para karyawan dituntut untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikannya dengan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan kepadanya, oleh sebab itu dibutuhkan atasan yang dapat mempengaruhi dan merubah karyawan dalam dunia kinerja sehingga menghasilkan prestasi kerja di dalam diri seorang karyawan maupun perusahaan.

Secara intern, prestasi kerja bisa ditingkatkan melalui kompetensi kerja karyawan. Sedangkan secara ekstern dapat ditingkatkan dengan memberikan stimulus kepada aspek-aspek menyebabkan seseorang itu tidak mampu atau prestasi kerjanya rendah yaitu melalui aspek kepemimpinan (Baharuddin, 2022:55). Kompetensi merupakan modal dasar untuk mencapai tujuan (Fajri, 2022). SDM yang memiliki kompetensi tinggi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Menurut Aqsa (2018), semakin tinggi kompetensi yang diharapkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi kerja merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan ketrampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya.

Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan kecakapan atau keahlian. Kompetensi dalam suatu situasi tidak dapat digunakan untuk memperkirakan kompetensi dalam situasi lain. Peran kompetensi sangat diperlukan dalam prestasi kerja karyawan. Karyawan

yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Selain kompetensi kerja karyawan, prestasi kerja karyawan juga dapat diukur melalui kepemimpinan. Kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial. Berg dan Baron (dalam Anikmah, 2008) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan perusahaan.

Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum dan loyal terhadap atasannya sehingga termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Penerapan sistem penghargaan yang tepat kepada individu-individu yang berprestasi akan memberikan dampak yang cukup baik terhadap motivasi dari karyawan. Jika seorang karyawan memperoleh kepuasan dalam melakukan pekerjaan, maka dia akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga berdampak langsung pada kinerja dari karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Zalianty & Rojuaniah, 2023) dan (Yanti & Mursidi, 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil berbeda ditemukan oleh (Purwati & Wijaya, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Koperasi merupakan usaha bersama yang berbadan hukum, anggota ialah pemilik dan menggunakan jasanya dan mengembalikan semua penerimaan diatas biayanya kepada anggota sesuai dengan transaksi yang mereka jalankan. Koperasi merupakan suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan yang berkerjasama secara kekeluargaan dalam menjalankan usahanya, untuk mempertinggi kesejahteraan anggotanya. Dalam menjalankan tugasnya koperasi dituntut untuk meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas pelayanan

kerjanya agar dapat bersaing dengan koperasi lain untuk mencapai tujuan perusahaan.

Koperasi Merta Rauh merupakan salah satu koperasi simpan pinjam yang terletak di Desa Sedang, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali. Kompetensi karyawan dan kepemimpinan transformasional di Koperasi Merta Rauh adalah sebuah keharusan yang harus diterapkan dalam melakukan tindakan atau kerja demi sebuah kepentingan perusahaan yang menghasilkan karyawan-karyawan berprestasi kedepannya. Diperlukan kompetensi karyawan dan kepemimpinan transformasional untuk mempengaruhi karyawan agar meningkatkan kedisiplinan, kerajinan dan tanggung jawab yang tinggi untuk menjalankan tugas tersebut. Hal ini sangat diperlukan mengukur prestasi karyawan pada perusahaan Koperasi Merta Rauh dalam menjalankan aktivitas sehari-hari pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan observasi dan data yang diperoleh bahwa fenomena yang terjadi menyangkut kompetensi karyawan dan kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Merta Rauh belum sesuai yang diinginkan. Pemasalahan yang sering ditemukan pada Koperasi Merta Rauh berdasarkan kompetensi karyawan yaitu banyaknya pekerjaan yang belum selesai tepat pada waktunya, serta kurangnya kompetensi menyebabkan hasil kerja karyawan yang rendah. Kompetensi sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dan kompetensi sering digunakan juga sebagai pemicu peningkatan prestasi kerja karyawan, sebab kompetensi merupakan bagian dari sumberdaya manusia dalam rangka pembinaan, pengarahan dan perkembangan karyawan dalam pemerintahan. Permasalahan dalam kepemimpinan transformasional yaitu pimpinan kurang memberikan motivasi kepada para karyawannya dan kurangnya pengembangan karir para karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis ingin mengetahui bagaimana prestasi kerja karyawan pada Koperasi Merta Rauh. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Merta Rauh Desa Sedang, Badung.

## **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2014:10) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Rivai dan Sagala (2013:18) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang

manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian Arifin (2014) menjelaskan bahwa kompetensi yang terdiri dari kompetensi kemampuan, pengetahuan, dan konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian Indriyanto (2021) menyebutkan kompetensi mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan, memiliki keahlian teknis sesuai bidang pekerjaan, memiliki kemampuan mengidentifikasi masalah, memiliki inisiatif membantu rekan kerja, ramah dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti (2021) dan Puspita (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Penelitian Arifin (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Pengaruh yang signifikan dan positif ini menunjukkan bahwa semakin diterimanya gaya kepemimpinan akan membuat prestasi kerja karyawan semakin tinggi. Penelitian lain yaitu Zalianty & Rojuaniah (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

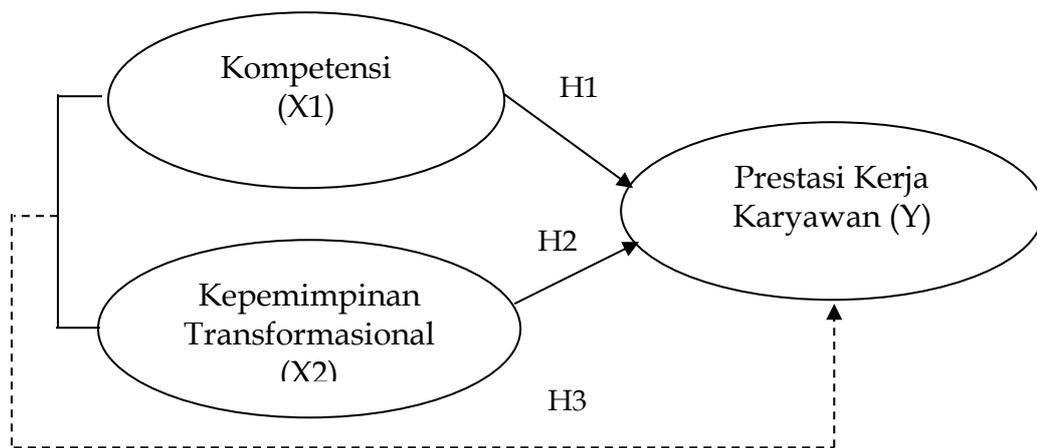
H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

### **Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

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 tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Widiastuti (2021) yang diperoleh kompetensi dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi dan kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja karyawannya. Penelitian lain dari Nurhayati (2016) juga menjelaskan kepemimpinan transformasional dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompetensi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena gejala-gejala hasil pengamatan dikonversikan kedalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Obyek dalam penelitian ini adalah kompetensi, kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Merta Rauh Desa Sedang, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung yang berjumlah 32 orang. Metode penentuan sampel dilakukan dengan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data melalui wawancara studi dokumentasi dan kuesioner (angket). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinearitas

**Tabel 1**  
**Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance VIF
1	(Constant)	2.318	3.550		
	Kompetensi	.628	.118	.655	.983 1.017
	Kepemimpinan Transformasional	.297	.122	.300	.983 1.017

#### a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Nilai *tolerance* dan VIF kompetensidan kepemimpinan transformasional adalah 0,983 dan 1,017 ini berarti variabel X<sub>1</sub> tidak mengalami gejala Multikolinearitas, karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 (0,983 > 0,10) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (1,017 < 10).

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 2**  
**Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	3.604	2.260		1.595 .122
	Kompetensi	-.131	.075	-.310	-1.749 .091
	Kepemimpinan Transformasional	.060	.077	.138	.780 .442

#### a. Dependent Variable: ABSRES

Nilai Sig. dari masing-masing variabel adalah sebesar 0,091 untuk variabel kompetensi, dan 0,442 untuk variabel kepemimpinan tranformasional. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan, bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. lebih besar dari 0,05.

### 3. Uji Normalitas

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33620299
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.102
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk nilai residualnya adalah sebesar 0,200. Oleh karena nilai Signifikasi untuk nilai residualnya > 0.05, jadi dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.318	3.550		.653	.519
	Kompetensi	.628	.118	.655	5.337	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.297	.122	.300	2.442	.021

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat satu persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,318 + 0,628 X_1 + 0,297 X_2$$

## Analisis Determinasi

**Tabel 5**  
**Analisis Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.571	.541	2.41542

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil  $R^2 = 0,541$  memiliki arti bahwa variasi naik turunnya prestasi kerja 54,1% dipengaruhi oleh kompetensi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ), sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

## Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 6**  
**Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.776	2	112.388	19.263	.001 <sup>b</sup>
	Residual	169.193	29	5.834		
	Total	393.969	31			

Nilai F-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka pengaruh adalah signifikan. F-hitung  $>$  F-tabel yaitu  $19,263 > 3,33$  atau nilai sig.  $<$   $0,05$  yaitu  $0,001 < 0,05$ .

## Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 7**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.318	3.550		.653	.519
	Kompetensi	.628	.118	.655	5.337	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.297	.122	.300	2.442	.021

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Nilai  $t_1$ -hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka pengaruhnya signifikan. Nilai  $t_1$ -hitung lebih besar dari  $t$  tabel atau  $5,337 > 2,045$  dan signifikansi lebih kecil dari pada  $0,05$  (5%) yaitu  $0,006 < 0,05$ . Nilai  $t_2$ -hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka pengaruhnya signifikan. Nilai  $t_2$ -hitung lebih besar dari  $t$  tabel atau  $2,442 > 2,045$  dan signifikansi lebih kecil dari pada  $0,05$  (5%) yaitu  $0,021 < 0,05$ .

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja**

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Merta Rauh Desa Sedang Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Widiastuti (2021) dan Puspita (2022) yang menunjukkan bahwa Untuk mencapai keberhasilan organisasi, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi dari para pegawainya. Dengan begitu kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerja atau prestasi dari para pegawai atau karyawannya.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja**

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Merta Rauh Desa Sedang Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Zaliany & Rojuaniah (2023), Khotijah (2022), Firdaus (2022), dan Nurhayati (2016) yang menjelaskan bahwa faktor kepemimpinan transformasional juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja**

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Merta Rauh Desa Sedang Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Nurhayati (2016) yang menjelaskan bahwa secara bersama-sama kompetensi dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

## **SIMPULAN**

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Merta Rauh Desa Sedang Kabupaten Badung. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Merta Rauh Desa Sedang Kabupaten Badung. Kompetensi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan

signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Merta Rauh Desa Sedang Kabupaten Badung.

## SARAN

Berdasarkan jumlah skor rata-rata terendah variabel kompetensi peneliti menyarankan seharusnya pimpinan Koperasi Merta Rauh Desa Sedang Kabupaten Badung perlu memberikan motivasi kepada karyawannya agar karyawan memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi agar karyawan dapat menyelesaikan tanggungjawab menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Berdasarkan jumlah skor rata-rata terendah variabel kepemimpinan transformasional peneliti menyarankan agar diharapkan pimpinan Koperasi Merta Rauh Desa Sedang Kabupaten Badung dapat memberikan motivasi kepada karyawan dan dapat mendorong dan mengembangkan karir para karyawan sehingga para karyawan memiliki prestasi kerja yang bagus.

Berdasarkan jumlah skor rata-rata terendah variabel prestasi kerja peneliti menyarankan perlu ditingkatkan kinerja karyawan sehingga dengan meningkatkan kinerja karyawan merupakan cerminan dari prestasi kerja karyawan dan kualitas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Disarankan kepada peneliti mendatang untuk memperluas obyek penelitian, tidak hanya di Koperasi Merta Rauh Desa Sedang Kabupaten Badung saja, tetapi juga di koperasi lainnya, variabel penelitian diperbanyak dan pengambilan data tidak ditekankan pada kuesioner, tetapi juga perlu dilakukan wawancara mendalam sehingga interpretasi secara kualitatif menjadi dalam.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada seluruh informan yang memberikan informasi yang berkaitan dengan studi yang dilakukan oleh penulis. Selain itu penulis mengucapkan terimakasih juga kepada Manager Koperasi Merta Rauh Desa Sedang Kabupaten Badung dan pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anikmah. (2008). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo). Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arifin, Zainal. (2014). Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas. Jakarta : Bumi Aksara.

- Indriyanto, Irwan. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja PT. Multi Pratama Interbuana Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22 (1).
- Khotijah, Siti Nur, dkk. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kesiapan Berubah Dalam Mencapai Kinerja Pada Masa Pandemi. *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 9 (2), 71-79.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, Wahyu dan Anik Herminingsih. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2 (3).
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 16(2), 132. <https://doi.org/10.24014/sitekin.v16i2.10443>
- Rivai dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiastuti, Ni Kadek Mery, dkk. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pedungan Denpasar. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 2 (2), 386-397.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23-34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>
- Zalianty, R., & Rojuaniah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Melalui Corporate Social Responsibility. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 4(1). <https://doi.org/10.34306/abdi.v4i1.898>