




THE INFLUENCE OF EMPLOYEE COMPETENCE AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON THE EFFECTIVENESS OF DISPUTE RESOLUTION BASED ON BAPPEBTI REGULATIONS IN THE FIELD OF COMMODITY FUTURES TRADING.

Hary Lesmana¹, Zulkifli Rangkuti², Hadi Purnomo³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, Pasar Minggu Jakarta Timur 12520
lesmana_hary@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRACT
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 22/05/2026 Diperbaiki tgl. 29/05/2026 Disetujui tgl. 31/05/2026 Tersedia daring tgl. 31/05/2026	<p>This study aims to analyze the influence of employee competence and transformational leadership on the effectiveness of dispute resolution based on the Commodity Futures Trading Regulatory Agency (BAPPEBTI) regulations in the field of commodity futures trading. The problem in this study stems from the obstacles still found in the dispute resolution process, such as slow case handling, less than optimal employee understanding of regulations, and the less than optimal implementation of leadership that can drive improved organizational performance. This study uses quantitative methods with a descriptive and associative approach. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to respondents involved in the dispute resolution process in the commodity futures trading environment. Data analysis used validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results of the study indicate that employee competence and transformational leadership have a positive and significant effect on the effectiveness of dispute resolution, both partially and simultaneously. These findings indicate that improving employee capabilities, regulatory understanding, communication, motivation, and visionary and inspirational leadership can support the creation of a more effective, efficient dispute resolution process that is in accordance with BAPPEBTI regulations in the field of commodity futures trading.</p>
(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312	
DOI: 10.64626/jmbo.v5i1.676	Keywords: Competence, Transformational Leadership, Dispute Resolution Effectiveness.
 ©2026. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Perdagangan Berjangka Komoditi merupakan salah satu sektor strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional melalui mekanisme perdagangan yang terorganisir, transparan, dan memiliki kepastian hukum. Dalam pelaksanaannya, aktivitas perdagangan berjangka tidak terlepas dari berbagai potensi perselisihan yang dapat timbul antara pelaku usaha, pialang berjangka, maupun nasabah. Penyelesaian perselisihan yang efektif menjadi faktor penting dalam menjaga kepercayaan masyarakat serta stabilitas sistem perdagangan berjangka komoditi. Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) sebagai lembaga regulator memiliki peran dalam mengawasi dan memastikan bahwa proses penyelesaian perselisihan berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala, seperti keterbatasan kompetensi pegawai dalam memahami regulasi secara komprehensif, kurang optimalnya koordinasi, serta lemahnya kemampuan kepemimpinan dalam mengarahkan penyelesaian masalah secara cepat dan tepat. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya efektivitas penyelesaian perselisihan dan berpotensi memengaruhi tingkat kepercayaan para pihak terhadap lembaga pengawas dan sistem perdagangan berjangka komoditi secara keseluruhan.

Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor penting yang

memengaruhi efektivitas kerja organisasi, terutama dalam penyelesaian perselisihan yang membutuhkan kemampuan analisis, pemahaman regulasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menjalankan tugas secara profesional dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Selain kompetensi, kepemimpinan transformasional juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif terhadap perubahan. Kepemimpinan transformasional mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih inovatif, meningkatkan motivasi, serta membangun komitmen organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks penyelesaian perselisihan berdasarkan peraturan BAPPEBTI, penerapan kepemimpinan transformasional diharapkan dapat mempercepat proses penyelesaian perkara, meningkatkan koordinasi antarpegawai, serta menciptakan pelayanan yang lebih efektif dan akuntabel.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai dan kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas penyelesaian perselisihan berdasarkan peraturan BAPPEBTI di bidang perdagangan berjangka komoditi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait

kompetensi dan kepemimpinan transformasional dalam sektor pengawasan perdagangan berjangka komoditi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi BAPPEBTI dan instansi terkait dalam merumuskan strategi peningkatan kompetensi pegawai serta penguatan pola kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kualitas penyelesaian perselisihan secara profesional, cepat, dan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

LANDASAN TEORI

KOMPETENSI PEGAWAI

Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kompetensi diartikan sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Spencer dan Spencer, kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam suatu pekerjaan (Spencer & Spencer, 1993). Kompetensi pegawai mencakup kemampuan teknis, kemampuan konseptual, serta kemampuan interpersonal yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara profesional. Dalam konteks penyelesaian perselisihan di bidang perdagangan berjangka komoditi, kompetensi pegawai sangat diperlukan agar proses penyelesaian dapat

dilakukan secara tepat, objektif, dan sesuai dengan ketentuan peraturan BAPPEBTI. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu memahami regulasi, melakukan analisis permasalahan, serta memberikan solusi yang efektif terhadap perselisihan yang terjadi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas penyelesaian perselisihan (Wibowo, 2017).

Kepemimpinan Transformasional

Selain kompetensi, kepemimpinan transformasional juga menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi melalui perubahan positif dalam organisasi. Bass menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional ditandai dengan adanya pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terhadap bawahan (Bass & Avolio, 1994). Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga berupaya mengembangkan potensi pegawai agar mampu bekerja secara optimal dan adaptif terhadap perubahan. Dalam penyelesaian perselisihan berdasarkan peraturan BAPPEBTI, kepemimpinan transformasional berperan dalam menciptakan koordinasi

yang baik, meningkatkan motivasi kerja pegawai, serta memperkuat komitmen organisasi dalam menjalankan tugas pengawasan dan penyelesaian sengketa secara profesional. Dengan adanya kepemimpinan yang visioner dan komunikatif, proses penyelesaian perselisihan dapat berlangsung lebih efektif, transparan, dan akuntabel (Robbins & Judge, 2018).

Efektivitas penyelesaian perselisihan

Efektivitas penyelesaian perselisihan merupakan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan sengketa atau konflik secara cepat, tepat, adil, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Efektivitas kerja dapat diukur melalui pencapaian tujuan, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, dan kemampuan organisasi dalam memberikan kepuasan kepada pihak terkait (Steers, 2015). Dalam bidang perdagangan berjangka komoditi, efektivitas penyelesaian perselisihan menjadi sangat penting karena berkaitan dengan perlindungan konsumen, kepastian hukum, dan kepercayaan masyarakat terhadap sistem perdagangan berjangka. Peraturan BAPPEBTI menjadi pedoman utama dalam proses penyelesaian perselisihan guna memastikan bahwa setiap sengketa diselesaikan secara objektif dan sesuai prosedur. Kompetensi pegawai yang memadai serta penerapan kepemimpinan transformasional diyakini mampu meningkatkan efektivitas penyelesaian perselisihan karena kedua faktor tersebut mendukung terciptanya proses kerja

yang profesional, responsif, dan berorientasi pada penyelesaian masalah secara optimal. Dengan demikian, hubungan antara kompetensi pegawai dan kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas penyelesaian perselisihan menjadi penting untuk dikaji guna mendukung peningkatan kualitas kinerja organisasi di bidang perdagangan berjangka komoditi.

Efektivitas penyelesaian perselisihan merupakan tolok ukur penting dalam sistem pengawasan dan perlindungan terhadap pelaku perdagangan berjangka komoditi. Di lingkungan Bappebti, efektivitas ini bergantung pada berbagai faktor, baik yang bersifat struktural maupun fungsional. Penyelesaian perselisihan yang efektif ditandai oleh ketepatan proses, keadilan keputusan, serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.

Menurut Luthans (2021), efektivitas dalam konteks penyelesaian konflik ditentukan oleh kesesuaian antara sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, sistem organisasi, dan tingkat kompleksitas kasus. Ia menekankan bahwa sumber daya manusia yang andal dan kepemimpinan yang suportif merupakan elemen penting untuk menghasilkan keputusan penyelesaian yang berkualitas saling berkaitan dan dapat berasal dari dalam diri pegawai (internal) maupun dari lingkungan kerja (eksternal).

Farah Diba Rizqika, Hermin Endratno (2019). Dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional Self Efficacy Dan Kompetensi karyawan Terhadap Efektivitas kerja karyawan Pada PT Royal Korindah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi karyawan, terhadap efektifitas kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan jumlah sampel 110 orang. Penelitian ini mengambil subyek di PT Royal Korindah Purbalingga. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan, kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan yang paling berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan PT Royal Korindah Purbalingga.

Hipotesis ini telah dibuktikan melalui uji regresi parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan hasil signifikan.

H1: Terdapat pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Efektivitas Penyelesaian Perselisihan berdasarkan peraturan bappebti di bidang perdagangan berjangka Komoditi

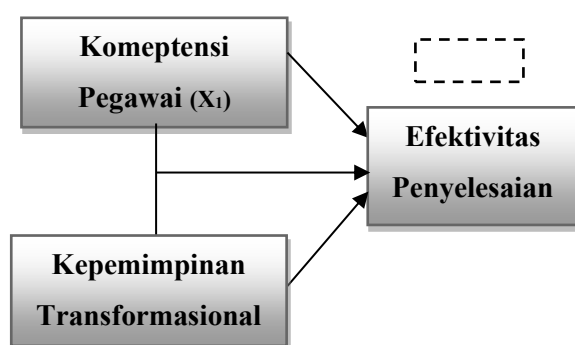
H2: Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Efektivitas Penyelesaian Perselisihan berdasarkan peraturan bappebti di bidang perdagangan berjangka Komoditi.

H3: Terdapat Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Efektivitas Penyelesaian Perselisihan berdasarkan peraturan bappebti di bidang perdagangan berjangka Komoditi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Harries Madiistriyatno (2021: 3) dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 60 Pegawai pada Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI). Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Menurut (Sugiyono, 2019:120) *Simple Random Sampling* merupakan

Gambar 1.
Kerangka Berfikir



pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dikarenakan seluruh anggota populasi diberikan peluang yang sama untuk menjadi sampel. Dengan menggunakan *simple random sampling* ini, sampel yang diambil adalah 60 Pegawai pada Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Efektivitas Penyelesaian (Y). Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1-5.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 dan mencakup uji asumsi klasik serta regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variable (Hanaffy, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis telah menyebarkan kuesioner kepada 60 Pegawai Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi, yang merupakan lembaga pemerintah di bawah Kementerian Perdagangan (Kemendag). Tiga variabel utama yang dianalisis adalah Kompetensi (X_1), Kepemimpinan Transformasional (X_2), dan Efektivitas Penyelesaian (Y).

terkait ketiga variabel tersebut.

Tabel. 1 Uji t

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	6.205	1.413		4.390	.000		
Kompetensi Pegawai (X1)	.609	.053	.673	11.525	.000	.418	2.394
Kepemimpinan Transformasional (X2)	.322	.055	.340	5.825	.000	.418	2.394

a. Dependent Variable: Penyelesaian perselisihan (Y)

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2025

- Pengaruh Kompetensi Pegawai (X_1) terhadap Penyelesaian Perselisihan (Y) Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi Pegawai (X_1) sebesar 11.525 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $11.525 > 2.000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Pegawai (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Penyelesaian Perselisihan (Y).
- Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_2) Terhadap (Y) Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_2) sebesar 5.825, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $5.825 > 2.000$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan Transformasional

(X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Penyelesaian Perselisihan (Y).

diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.205 + 0.609X_1 + 0.322X_2, \text{ artinya,}$$

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3741.638	2	1870.819	322.219	.000 ^b
	Residual	330.945	57	5.806		
	Total	4072.583	59			

a. Dependent Variable: Penyelesaian Perselisihan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatasional (X₂), Kompetensi Pegawai (X₁)
 Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2025

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 322.291 Sedang F_{tabel} (α 0,05) untuk n = 60 sebesar 2.000. Jadi F_{hitung} > dari F_{tabel} (α 0,05) atau 322.219 > 2.76 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi Pegawai (X₁) dan Kepemimpinan Transformatasional (X₂) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Penyelesaian Perselisihan (Y).

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF	
1 (Constant)	6.205	1.413		4.390	.000		
Kompetensi Pegawai (X ₁)	.609	.053	.673	11.525	.000	.418	2.394
Kepemimpinan Transformatasional (X ₂)	.322	.055	.340	5.825	.000	.418	2.394

a. Dependent Variable: Penyelesaian Perselisihan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat

- Nilai Konstanta a = 6.205 dapat diartikan bahwa jika variable Kompetensi Pegawai, Kepemimpinan Transformatasional bernilai nol maka Penyelesaian perselisihan bernilai negatif sebesar 6.205.
- Koefisien regresi Kompetensi Pegawai b₁ = 0.609 dapat diartikan bahwa jika nilai Kompetensi Pegawai meningkat sebesar satu maka nilai Penyelesaian perselisihan juga akan meningkat sebesar 0.609.
- Koefisien regresi Kepemimpinan Transformatasional b₂ = 0.322 dapat diartikan bahwa jika nilai Kepemimpinan Transformatasional meningkat sebesar satu maka nilai Penyelesaian perselisihan juga akan meningkat sebesar 0.322.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.959 ^a	.919	.916	2.40957	2.151

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatasional, Kompetensi Pegawai (X₁)
 b. Dependent Variable: Penyelesaian Perselisihan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian hubungan untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square (R²) sebesar 0.919. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 91.9% Kompetensi Pegawai (X₁)

dan Kepemimpinan Transformasional (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Penyelesaian Perselisihan (Y) sedangkan sisanya sebesar 8.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh Kompetensi pegawai dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap Penyelesaian Perselisihan, hal tersebut dapat dilihat dari berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi Pegawai (X_1) sebesar 11.252 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $11.252 > 2.000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Pegawai (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Penyelesaian Perselisihan (Y).

Terdapat hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Penyelesaian Perselisihan. Terbukti diperoleh nilai r_{hitung} untuk Kepemimpinan Transformasional (X_2) sebesar 5.825, sedangkan nilai r_{tabel} sebesar 2.000 untuk $n = 60$, maka $5.825 > 2.000$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, dari penelitian ini terbukti bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_2) berhubungan dengan variabel Penyelesaian Perselisihan (Y).

Terdapat hubungan Kompetensi Pegawai dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama

dengan Penyelesaian Perselisihan. Terbukti diperoleh dari Nilai R Square (R^2) sebesar 0.919. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 91.9% Kompetensi Pegawai (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Penyelesaian Perselisihan (Y) sedangkan sisanya sebesar 8.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 322.291 Sedang F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $322.219 > 2.76$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi Pegawai (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Penyelesaian Perselisihan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire Manual*. Mind Garden Inc.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi. (2020). *Peraturan Kepala BAPPEBTI Nomor 107/BAPPEBTI/PER/03/2020 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan*. Jakarta: BAPPEBTI.
- Daft, R. L. (2010). *New Era of Management* (9th ed.). Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson

- Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Field, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moore, C. W. (2003). *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Peraturan BAPPEBTI. (2022). *Peraturan BAPPEBTI Nomor 03/BAPPEBTI/PER-BK/2022 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Perdagangan Berjangka*. Jakarta: BAPPEBTI.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perdagangan Berjangka Komoditi. (2014). Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 129.
- Purwanto, A. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasinya dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 1997 tentang Perdagangan Berjangka Komoditi. (2011). Lembaran Negara RI Tahun

- 2011 Nomor 79.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja* (Edisi Revisi). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- David (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Dessler, Gary. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dharma, Surya. 2015. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Erlina. 2011. *Metodologi Penelitian*. Medan: Pusat Sistem Informasi Universitas Sumateta Utara
- Erni TrisKurniawan, Sule dan Saefullah, 2015. *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Prenada Media Jakarta
- Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fauzi. Johar arifin. 2011. *Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Farah Diba Rizqika, Hermin Endratno, *Jurnal Manajemen dan Bisnis MEDIA EKONOMI*, Vol . XIX No. 2 Juli 2019
- Febriyani, 2013. "Analisis Kinerja Bank Devisa dan Bank Non Devisa di Indonesia : Volume 7 Nomor 4, hal 41-42.
- _____,2017. "Analisis Kinerja Bank Devisa dan Bank Non Devisa di Indonesia Volume 7 Nomor 4, hal 41-42.
- Frinces 2021. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Jakarta: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gouzali Saydam, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan, Jakarta
- Gaspersz, Vincent. 2018. *Manajemen Kualitas Dalam Industri Jasa*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
- Gomes, Cordosa. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gouzali Saydam. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Marwansyah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- Mathis Robert L & Jackson John H. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Salemba empat.
- _____. 2001. *Manajemen Sumber daya*

- Manusia. Buku I Terjemahan : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Penerbit Salemba Empat PT. Salemba Emban Patria.
- Moeheriono, 2009, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Ciawi-Bogor : Ghalia Indonesia.
- _____, 2012. Perencanaan. Aplikasi & pengembangan Indikator kinerja utama bisnis dan public. Jakarta: Rajawali pers.
- Moeheriono. 2020. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Penerbit Ghalia.
- Mondy, R. Wayne. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.\
- Muhamad Teguh Setiadi, Lutfi , Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT) <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM> DOI: <http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13189>
- Mulyadi.2007. Sistem Akuntansi. Jakarta:Salemba Empat.
- Mulyono. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Nadya Hasana, Sulaiman Helmi, SEIKO : Journal of Management & Business ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 (Online), Volume 6 Issue 2 (2023) Pages 329 - 343
- Nasution, Ponco Bambang Mahargiono, Yoyok Soesatyo. Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating. International Journal of Business and Management; Vol. 11, No. 2; 2016. ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119
- Narimawati, Umi. 2021. "Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi." Bandung: Agung Media
- Noe, Raymond A.2018, Gerhart Barry, Hollenback, John R. and Wright, Patrick M. Human resources Management: Gaining A Competitive Advantage. 6th.ed. New York: McGraw-Hill.
- Newstrom. 2016. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nursalam, (2018). Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Pedoman Skripsi, Tesis Dan Instrument Penelitian Keperawatan. Edisi 2. Jakarta: Penerbit Salemba Medika
- P, Siagian Sondang, 2018. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Prawirosentono. S. 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rafferty , A. L., & Griffin . (2017). Dimensios of transformasional leadership : conceptual and empirical extensios. Journal of the leadership Quartly, 329- 354
- Raymond A., Gerhart Barry, Hollenback, John R. and Wright, Patrick M. Human resources Management:

- Gaining A Competitive Advantage. 6th.ed. New York: McGraw-Hill, 2013
- R.Terry, George 2016. Prinsip- Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan, & Sunarto. (2020). Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal, dkk., 2021. *Corporate Performance Management* dari teori ke Praktek. Bogor: Ghalia Industri.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson.2006. Human Resources Management. Edisi sepuluh: Penerbit Salemba Empat.
- Robbin & Judge. 2019. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- S. and Scott A. Snell. 2015. Manajemen, Kepemimpinan dan Kerja sama dalam Dunia yang Kompetitif, Edisi 10, Alih Bahasa : Ratno Purnomo dan Willy Abdillah, (2014), Salemba Empat, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono. 2018. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2019. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sondang P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2019. Administrasi Pembangunan. Jakarta : Gunung Agung.
- Simbolon, Maringan Masri. 2004. Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Simamora, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- _____. 2018. Dasar - Dasar Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, M. (2018). Respon Pemberian Nutrisi AbMix Pada Sistem Tanamana Hidroponik Terhadap Pertumbuhan Dan Produksi Tanaman Sawi. Journal Of Animal Science And Agronomy Panca Budi Vol. 2
- Siswanto, Bejo. 2020. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2022. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bandung: Alfabeta.
- Stoner, James et al. 1996. Manajemen Jilid 1. Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Sugiono.2018. Cetakan Kelima, Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfbetta.
- _____. 2019. Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Saodih. 2021. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.

- Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung:CV. Alfabeta
- Sule, Erni Trisnawati., dan Kurniawan Saefullah. 2005. Pengantar Manajemen. edisi pertama. cetakan pertama. Jakarta: Penerbit Prenada Media.
- Sunyoto. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Suparman. 2019. Penataan dan Pengembangan Modal Sosial dalam Diskontinuitas Komunitas. Makassar: PT. Maupa Masagena Media Kreasindo
- Sutrisno, Edi. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.