

DAMPAK LEADER HUMOR STYLE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE : DENGAN EFEK MODERASI EMOTIONAL INTELEGENCE

¹ Dessy Widuri, ²Adi Rahmat, ³Anto Ariyanto

Magister Manajemen, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

E-mail: * [1Dessywiduri1983@gmail.com](mailto:Dessywiduri1983@gmail.com), [2adirahmat@unilak.ac.id](mailto:adirahmat@unilak.ac.id), [3antoariyanto@unilak.ac.id](mailto:antoariyanto@unilak.ac.id)

ABSTRAK

Organisasi adalah entitas yang terdiri dari individu-individu dengan tujuan bersama. Dalam konteks pemerintahan, organisasi menggunakan sumber daya, terutama sumber daya manusia (SDM), untuk mencapai targetnya. SDM dianggap sebagai komponen terpenting karena tanpa mereka, sumber daya lain tidak dapat dimanfaatkan secara efektif. Dalam era modern, gaya kepemimpinan menjadi elemen kunci untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang mendapat perhatian adalah penggunaan gaya humor pemimpin (*Leader humor style*), yang dapat memengaruhi iklim organisasi, hubungan interpersonal, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei kuantitatif pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkalis. Analisis data menggunakan Smart PLS 4, perangkat lunak berbasis PLS-SEM, untuk menguji hubungan antara variabel gaya humor pemimpin, kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*), dan kinerja karyawan (*Employee Performance*). Sampel penelitian melibatkan 75 responden yang dipilih secara purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya humor pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Humor yang tepat meningkatkan motivasi, mengurangi stres kerja, memperbaiki komunikasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi menunjukkan kinerja lebih baik, sedangkan penurunan kecerdasan emosional berdampak negatif pada berbagai aspek kinerja, termasuk pengelolaan stres, komunikasi interpersonal, dan kolaborasi tim. Secara statistik, hubungan positif antara gaya humor pemimpin dan kinerja karyawan menunjukkan hasil signifikan. Penelitian ini menegaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan elemen penting dalam meningkatkan efektivitas gaya humor pemimpin, sehingga organisasi dapat menggunakan humor sebagai strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Kata Kunci

Gaya Humor Pemimpin, Kinerja Karyawan, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan, Moderasi.

ABSTRACT

An organization is an entity composed of individuals with shared goals. In the context of governance, organizations utilize resources, particularly human resources (HR), to achieve their objectives. HR is considered the most essential component, as without it, other resources cannot be utilized effectively. In the modern era, leadership style has become a key element in enhancing organizational performance and effectiveness. One leadership approach that has gained attention is the use of Leader humor style, which can influence organizational climate, interpersonal relationships, and Employee Performance. This study employed a quantitative survey method on employees of the Department of Public Works and Spatial Planning in Bengkalis Regency. Data analysis was conducted using Smart PLS 4, a software based on PLS-SEM, to examine the relationships between the variables of leader humor style, emotional intelligence, and Employee Performance. The research sample consisted of 75 respondents selected through purposive sampling. The results of the study indicate that leader humor style has a significant effect on Employee Performance. Appropriate humor enhances motivation, reduces work stress, improves communication, and fosters a positive work environment. Employees with high levels of emotional intelligence demonstrate better performance, while a decline in emotional intelligence negatively impacts various aspects of performance, including stress management,

interpersonal communication, and team collaboration. Statistically, the positive relationship between leader humor style and Employee Performance yielded significant results. This study confirms that emotional intelligence is a critical element in enhancing the effectiveness of leader humor style, enabling organizations to leverage humor as a strategy to create a productive and harmonious work environment.

Keywords | **Leader humor style, Employee Performance, Emotional Intelligence, Leadership, Moderation.**

1. PENDAHULUAN

Gaya humor pemimpin menjadi topik penting dalam dunia organisasi modern karena pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis dan penuh tekanan, gaya humor pemimpin dianggap sebagai alat efektif untuk menciptakan suasana kerja yang positif, membangun hubungan interpersonal yang kuat, serta meningkatkan produktivitas. Humor yang digunakan secara strategis oleh pemimpin tidak hanya dapat mengurangi stres dan ketegangan di tempat kerja, tetapi juga memperkuat ikatan emosional antara pemimpin dan anggota tim, yang pada akhirnya mendorong motivasi dan keterlibatan karyawan. Fenomena ini menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan kecerdasan emosional, yang dapat memoderasi dampak humor terhadap kinerja (Neves & Karagonlar, 2020). Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu menggunakan humor dengan tepat, memahami konteks emosi timnya, dan memastikan bahwa humor tersebut mendorong hasil yang positif. Dalam situasi ini, Kecerdasan emosional berperan sebagai faktor penting dalam menentukan efektivitas humor sebagai alat kepemimpinan.

Kinerja karyawan yang dikaitkan dengan gaya humor pemimpin menarik minat akademisi yang mengkaji aspek pengelolaan tenaga kerja (Adhan & Sembiring, 2019). pengelolaan pembangunan pada instansi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkalis dibutuhkan tenaga kerja berkualitas untuk menjalankan proses perancangan, administrasi, implementasi, dan pelaporan akuntabilitas. Perubahan ini merupakan syarat yang mungkin dapat dipenuhi, dengan pengelolaan internal pembangunan dan pemberdayaan manajemen yang perlu dioptimalkan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkalis. Tanpa dukungan dari kualitas sumber daya manusia yang terlibat, peran pemimpin terhadap bawahannya akan berpengaruh pada pencapaian suatu tujuan. Oleh karena itu, pemimpin menjadi sosok kunci yang dapat mendorong peningkatan kinerja bawahannya.

Kekurang mampuan dalam melaksanakan pembangunan akan berpengaruh terhadap pembiayaan pembangunan daerah dan dikhawatirkan dapat menghambat kelancaran pemerintahan di tingkat kabupaten. Untuk mengantisipasi hal tersebut, pelaksanaan yang baik dalam proses pembangunan, perencanaan, penganggaran, penatausahaan, serta pertanggungjawaban APBD di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkalis secara khusus, diperlukan evaluasi terhadap berbagai aktivitas dan sumber daya manusia yang terlibat, termasuk pimpinan organisasi dan staf di dalamnya. Minimnya efektivitas kinerja pemimpin dan karyawan juga berkaitan dengan aspek kepemimpinan, motivasi yang perlu ditingkatkan, insentif yang lebih adil, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, serta tingkat kepuasan kerja yang belum optimal, yang semuanya berdampak pada pencapaian kinerja yang masih kurang maksimal (Adhan dan Sembiring, 2019).

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkalis, yang merupakan salah satu instansi pemerintah daerah dengan tugas dan tanggung jawab utama dalam pembangunan infrastruktur serta penataan

ruang wilayah. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkalis memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan daerah, terutama dalam penyediaan infrastruktur dasar seperti jalan, jembatan, irigasi, dan fasilitas umum lainnya. Selain itu, dinas ini juga bertanggung jawab atas perencanaan tata ruang yang berkelanjutan guna mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Penelitian oleh Goleman et al. (2013) dengan judul *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence* menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) seorang pemimpin memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja tim. Pemimpin dengan EQ yang tinggi cenderung lebih efektif dalam memahami emosi anggota timnya dan menciptakan suasana kerja yang positif. Salah satu pendekatan yang digunakan oleh pemimpin dengan EQ tinggi adalah penggunaan humor, yang berfungsi sebagai alat untuk membangun hubungan, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa humor yang digunakan secara tepat oleh pemimpin dapat menjadi strategi komunikasi yang efektif untuk memotivasi anggota tim dan meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan. Dengan memanfaatkan EQ untuk memahami dinamika tim, pemimpin mampu menggunakan humor secara strategis untuk meredakan ketegangan, memperkuat hubungan interpersonal, dan mendukung kolaborasi tim. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional tidak hanya mencakup kemampuan mengelola emosi, tetapi juga keterampilan untuk menciptakan hubungan yang lebih mendalam dan produktif dalam sebuah organisasi.

Penelitian oleh Avolio dan Gardner (2015) dengan judul *Leadership Humor and Emotional Regulation* menyoroti pentingnya kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur emosi untuk mendukung produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa humor yang digunakan oleh pemimpin secara efektif dapat meningkatkan produktivitas, khususnya ketika humor tersebut diiringi dengan regulasi emosi yang baik. Pemimpin yang mampu mengelola emosinya sendiri memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, sehingga membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus dan bersemangat. Regulasi emosi menjadi kunci dalam penggunaan humor yang efektif di lingkungan kerja. Pemimpin yang memahami dinamika emosional timnya dapat menggunakan humor untuk meredakan ketegangan, membangun hubungan interpersonal yang positif, dan mendorong komunikasi yang lebih terbuka. Dengan demikian, humor tidak hanya berfungsi sebagai alat hiburan, tetapi juga sebagai strategi yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas karyawan dan efektivitas kepemimpinan secara keseluruhan.

Dalam dunia kerja yang dinamis, gaya humor seorang pemimpin (*Leader humor style*) menjadi salah satu pendekatan strategis yang dapat memengaruhi berbagai aspek kinerja organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa humor yang diterapkan oleh pemimpin berpotensi memengaruhi kinerja karyawan (*Employee Performance*) secara langsung, karena humor dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan mendukung produktivitas. Gaya humor seorang pemimpin juga berperan dalam membangun dan meningkatkan kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*). Pemimpin yang mampu menggunakan humor secara efektif dapat membantu mengelola emosi, baik emosi diri sendiri maupun emosi karyawan, sehingga menciptakan hubungan interpersonal yang lebih baik. Kecerdasan emosional sendiri memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena membantu karyawan mengelola tekanan kerja dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, menjadi relevan untuk

mengeksplorasi apakah gaya humor seorang pemimpin juga memiliki dampak pada kinerja karyawan melalui moderasi kecerdasan emosional.

2. METODE

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. (Sugiyono, 2014) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana *leader humor style* berpengaruh terhadap *Employee Performance* di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkalis, serta bagaimana *Emotional Intelligence* dapat memoderasi pengaruh tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkalis tahun 2024 yang berjumlah sebanyak 169 orang. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling, teknik ini dipilih untuk menjamin bahwa hanya sampel yang memenuhi kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti yang akan diambil sebagai sampel (Ghozali, 2011).

Teknik Pengumpulan data menggunakan data kuesioner dengan memanfaatkan skala Likert (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengedarkan Daftar Pertanyaan (Kuesioner) kepada karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkalis. Metode dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang bertujuan memperoleh informasi dari berbagai sumber seperti buku, dokumen, arsip, dan gambar, baik dalam bentuk deskripsi maupun tulisan, guna mendukung proses penelitian. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan eksploratif. Sebelum melakukan analisis deskriptif dan verifikatif, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data yang diperoleh dari kuesioner, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan konversi data. Pengujian tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa data dari kuesioner valid, reliabel, dan terdistribusi normal, serta data yang digunakan untuk perhitungan harus memiliki skala interval. Hal ini berkaitan dengan tingkat pengukuran variabel-variabel penelitian yang menggunakan skala ordinal. Metode statistik yang digunakan meliputi statistik deskriptif untuk analisis deskriptif dan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji hipotesis penelitian, menggunakan software Smart PLS 3.

3. PEMBAHASAN

Kinerja pegawai di dinas ini diukur melalui berbagai indikator, seperti ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, dan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Dalam beberapa tahun terakhir, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkalis menghadapi tantangan besar, termasuk peningkatan kebutuhan infrastruktur di tengah keterbatasan anggaran serta kondisi geografis daerah yang sebagian besar merupakan wilayah kepulauan. Berikut ini merupakan hasil dari pengumpulan data yang telah di olah menggunakan pengujian yang telah dipilih:

3.1 Analisis Pengujian *Convergent Validity*

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

	XHUM	YKINER	ZKECER
XHUM1	0,789		
XHUM2	0,807		
XHUM3	0,791		
XHUM4	0,732		
XHUM5	0,788		
YKINER1		0,757	
YKINER2		0,703	
YKINER3		0,755	
YKINER4		0,800	
YKINER5		0,730	
ZKECER1			0,801
ZKECER2			0,844
ZKECER3			0,743
ZKECER4			0,802
ZKECER5			0,854

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada Tabel Table 4. 6 diatas, bahwa semua indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading faktor yang lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator yang terdapat dalam pengukuran ini dinyatakan valid.

3.2 Analisis Uji Realibilitas

Tabel 2 Hasil Pengujian Reabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
XHUM	0,842	0,852	0,887
YKINER	0,806	0,819	0,865
ZKECER	0,869	0,884	0,905

Berdasarkan table Construct Realibility diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha dari masing - masing instrument telah melebihi 0,70 yang artinya dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan dapat diandalkan untuk pengukuran variabel dalam penelitian.

3.3 Analisis Varian R-square atau Uji Determinasi

Tabel 3 Hasil Pengujian Determinasi

	R-square	R-square adjusted
YKINER	0,654	0,640

Berdasarkan nilai r-square pada tabel di atas menunjukkan nilai 0,654 hal tersebut menandakan bahwa variable *Leader humor style* dan *leader humor style* mampu menjelaskan variable kinerja/ *Employee Performance* sebesar 65,4% maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut dianggap cukup kuat.

3.4 Analisis Pengujian Hipotesis

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
XHUM -> YKINER	0,348	0,357	0,117	2,978	0,003
XHUM -> ZKECER	0,670	0,675	0,066	10,110	0,000
ZKECER -> YKINER	0,416	0,413	0,111	3,745	0,000
ZKECER x XHUM -> YKINER	-0,175	-0,173	0,071	2,458	0,014

Hipotesis pertama akan menguji apakah Variabel *Leader humor style* (X) berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa *Leader humor style* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Employee Performance* dengan nilai *Original Sample*(O) sebesar 0,348, T-Statistics sebesar 2,978 (lebih besar dari 1,96), dan P Values sebesar 0,003 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa gaya humor yang digunakan oleh pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Pertama Dapat Diterima.

Hipotesis kedua akan menguji apakah Variabel *Leader humor style* (X) berpengaruh terhadap *Emotional Intelligence* (Z). Hasil analisis menunjukkan bahwa *Leader humor style* memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap *Emotional Intelligence* dengan nilai *Original Sample*(O) sebesar 0,670, T-Statistics sebesar 10,110 (lebih besar dari 1,96), dan P-Values sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa humor yang digunakan pemimpin dalam kepemimpinannya dapat secara langsung meningkatkan kecerdasan emosional karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Kedua Dapat Diterima

Hipotesis ketiga akan menguji apakah Variabel *Leader humor style* (X) berpengaruh terhadap *Employee Performance* (Y) dengan moderasi *Emotional Intelligence* (Z). Hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara *Emotional Intelligence* dan *Leader humor style* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Employee Performance* dengan nilai *Original Sample*(O) sebesar -0,175, T-Statistics sebesar 2,458 (lebih besar dari 1,96), dan P Values sebesar 0,014 (lebih kecil dari 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa efek moderasi dari kecerdasan emosional terhadap hubungan antara gaya humor pemimpin dan kinerja karyawan bersifat kompleks. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Ketiga Dapat Diterima

Hipotesis keempat akan menguji apakah Variabel *Emotional Intelligence* (Z) berpengaruh terhadap *Employee Performance* (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Employee Performance* dengan nilai *Original Sample*(O) sebesar 0,416, T-Statistics sebesar 3,745 (lebih besar dari 1,96), dan P Values sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Keempat Dapat Diterima

Berdasarkan hasil pengujian maka *leader humor style* telah menunjukkan kemampuannya dalam menciptakan perubahan dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance* melalui berbagai dimensi. Penggunaan humor yang tepat oleh pemimpin dapat meningkatkan motivasi karyawan, mengurangi stres kerja, memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Humor juga berperan sebagai katalisator dalam membangun hubungan interpersonal yang lebih kuat antara pemimpin dan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan engagement dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Miao *et al*, 2017). Pemahaman tentang hubungan antara *leader humor style* dan *Emotional Intelligence* memberikan wawasan berharga bagi organisasi dalam merancang strategi pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan humor sebagai alat untuk meningkatkan *Emotional Intelligence* dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Berdasarkan analisis komprehensif terhadap data penelitian, ditemukan bukti empiris yang kuat mengenai hubungan positif antara *leader humor style* dan *Employee*

Performance dengan Emotional Intelligence berperan sebagai variabel moderasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh gaya humor pemimpin terhadap *Employee Performance* menjadi lebih efektif ketika di moderasi oleh *Emotional Intelligence*, menciptakan sebuah mekanisme yang sinergis dalam meningkatkan performa organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika pemimpin menggunakan humor secara efektif dalam interaksi mereka dengan karyawan, hal ini tidak hanya memberikan dampak langsung pada kinerja, tetapi juga merangsang pengembangan *Emotional Intelligence* di tempat kerja.

Sementara dari hasil pengolahan data untuk mengetahui pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Performance* yang kami lakukan diketahui bahwa Hasil temuan Penelitian ini menggambarkan semakin rendah atau menurun nilai *Emotional Intelligence* maka mengakibatkan penurunan nilai *Employee Performance*. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ketika tingkat *Emotional Intelligence* karyawan mengalami penurunan, hal ini berdampak negatif pada berbagai aspek kinerja mereka. Penurunan ini tercermin dalam beberapa indikator kunci kinerja, seperti menurunnya kemampuan dalam mengelola stress kerja, berkurangnya efektivitas dalam komunikasi interpersonal, dan melemahnya kemampuan untuk berkolaborasi dalam tim (Colquitt *et al*, 2018).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa hasil penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara variabel yang diteliti sebagai berikut :

- 4.1 Variabel *leader humor style* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Employee Performance*.
- 4.2 Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel *leader humor style* dan variabel Emotional Intelligence dalam konteks organisasi khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkalis.
- 4.3 Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan adanya hubungan negatif antara variabel *leader humor style* dan variabel *Employee Performance*, dengan variabel Emotional Intelligence berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel *Emotional Intelligence* dengan variabel *Employee Performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, A. S., & Sembiring, E. E. (2019). Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Pendekatan Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung). *Jurnal Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1026–1035. <https://jurnal.polban.ac.id/proceeding/article/view/1459>
- Adhan, A. S., & Sembiring, E. E. (2019). Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Pendekatan Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung). *Jurnal Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1026–1035.
- Avolio, B. and, & Lowe, K. ; (2015). *A meta-analysis of transformational and transactional leadership correlates of effectiveness and satisfaction: An update and extension.* <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.3549.1681>
- Colquitt, J. A., Wesson, M. J., & LePine, J. A. (2018). *Organizational Behavior:*

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). Unleashing the Power of Emotional Intelligence. In *Primal Leadership. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education. <https://books.google.co.id/books?id=6SrJswEACAAJ>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017a). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 177–202. <https://doi.org/10.1111/joop.12167>
- Neves, P., & Karagonlar, G. (2020). Does leader humor style matter and to whom? *Journal of Managerial Psychology*, 35(2), 115–128. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2018-0552>
- Sugiyono, S. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. *Bandung: Alfabeta*, 1–11.
- Sugiyono. (2014). *etode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.