

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SUKAWATI GIANYAR**

**I Wayan Pasek Ari Sedana<sup>1</sup>**  
**I Gede Riana<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
Email: [paseksdnwyn711@gmail.com](mailto:paseksdnwyn711@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Instansi pemerintahan desa memiliki peranan yang penting dalam pelaksanaan program-program pemerintah. Perangkat desa sebagai pembantu Kepala desa dalam menjalankan pemerintahan desa haruslah dikelola dengan baik agar mencapai kinerja maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar sejumlah 188 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan probability sampling dengan jumlah sampel sebanyak 128 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini memberikan implikasi bagi pimpinan masing-masing perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar untuk dapat mempertahankan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor kepemimpinan, motivasi, disiplin dari setiap pegawai.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### **ABSTRACT**

*Village government institution have an important role in the implementation of government programs. Village apparatus as assistants to the village head in running village government must be managed properly in order to achieve maximum performance. The purpose of this study was to analyze the influence of transactional leadership, work motivation, and work discipline on the performance of village apparatus in Sukawati Gianyar District. The population in this study is was all employees of village apparatus in Sukawati Gianyar District which amounted 188 employees. This study used probability sampling with a total sample of 128 employees. The data analysis technique in this study uses multiple linier regression analysis. The results showed that transactional leadership has no effect on the performance of village apparatus. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of village apparatus. Work discipline has a positive and significant effect on the performance of village apparatus. This research has implications for the leaders of each village apparatus in Sukawati Gianyar District to be able to maintain employee performance by paying attention to leadership, motivation, discipline factor of each employee.*

**Keywords:** Transactional Leadership, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan desa merupakan tingkatan pemerintahan terendah dalam struktur pemerintahan di Indonesia. Meskipun demikian, instansi pemerintah desa memiliki peranan yang penting dalam terlaksananya program-program yang dijalankan pemerintah. Mengingat instansi pemerintahan desa memegang peranan yang penting, maka instansi pemerintahan desa harus dikelola dengan baik. Namun seringkali instansi pemerintahan desa mengalami permasalahan yang diakibatkan oleh sumber daya manusianya sendiri. Sumber daya manusia yang terdapat pada instansi pemerintahan desa harus berkompeten pada bidangnya agar menghasilkan hasil kerja yang baik, oleh karena itu kemampuan sumber daya manusia pada instansi pemerintah desa harus dipersiapkan agar mampu memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat.

Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan desa merupakan suatu potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi, maka dari itu potensi tersebut harus dapat dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan instansi. Tercapainya tujuan instansi tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga bergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam instansi tersebut. Jika suatu instansi hanya bergantung terhadap sarana dan prasarana tanpa mementingkan sumber daya manusianya, maka tujuan dari suatu instansi tersebut akan susah untuk dicapai. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan penentu dan penggerak dari jalannya suatu instansi.

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi dan setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Menurut Mohammad *et al.*, (2019) kinerja sendiri merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara untuk dapat menggerakkan agar manusia atau para pegawai mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya agar memperoleh kinerja yang maksimal (Septiantari *et al.*, 2022).

Kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukawati sudah cukup baik dengan terealisasinya program kerja yang memenuhi telah melampaui target, namun masih terdapat berbagai kekurangan dikarenakan di sebuah organisasi terdapat berbagai tipe individu didalamnya, ada yang kinerjanya maksimal dan ada juga yang sebaliknya. Fenomena permasalahan yang diperoleh peneliti melalui studi pendahuluan yaitu masih ada kinerja perangkat desa yang belum maksimal. Hal tersebut juga didukung dengan hasil data pra survey kepada 15 orang perangkat desa yang terlihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai**

Daftar Pernyataan (Indikator Kinerja Pegawai)	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total Responden (Orang)
Saya memiliki keterampilan untuk memecahkan masalah sendiri dalam pekerjaan	2	4	8	1	-	15
Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan	1	1	10	2	1	15
Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	-	-	1	9	5	15
Saya mampu mengambil keputusan dalam keadaan mendesak	-	3	11	1	-	15
Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	-	-	5	7	3	15
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	-	5	8	2	-	15
Saya mampu bekerja dengan cepat tanpa mengurangi kualitas kerja	-	6	5	2	2	15
Pekerjaan yang saya kerjakan dapat saya selesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan	-	9	5	1	-	15

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1 diketahui bahwa beberapa pegawai masih belum memiliki keterampilan untuk memecahkan masalah sendiri, yang dibuktikan dari responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 2 orang, “Tidak Setuju” sebanyak 4 orang, dan “Netral” sebanyak 8 orang. Beberapa pegawai juga tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa ada kesalahan, yang dibuktikan dari responden yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 9 orang, dan “Netral” sebanyak 5 orang. Selain itu masih terdapat pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta belum mampu bekerja cepat tanpa mengurangi kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat fenomena dalam lingkup instansi pemerintahan desa yang menyangkut kinerja perangkat desa.

Kepala desa dalam instansi pemerintahan desa dibantu oleh perangkat desa dalam menjalankan tugasnya, dan sebagai pemimpin instansi pemerintah desa kepala desa tidak hanya diharapkan memiliki kemampuan manajerial dalam mengelola kegiatannya namun diharapkan juga memiliki kemampuan dalam mengatur perangkat desa. Kepemimpinan yang dimiliki kepala desa diharapkan

mampu untuk membuat para perangkat desa merasa loyal dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan memberikan reward bagi bawahannya adalah gaya kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan memberikan pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah dilakukan Suprihatin & Sunarsi (2021). Penelitian yang dilakukan oleh Setiani & Rizaldy (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti semakin kuat kepemimpinan transaksional semakin tinggi kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya. Hal tersebut didukung oleh penelitian Tayo *et al.*, (2022) yang menyatakan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hal tersebut bertentangan dengan penelitian Yanti (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja perangkat desa adalah upaya-upaya dalam peningkatan motivasi kerja. Menurut Qomariah (2020: 91) motivasi pada dasarnya merupakan dorongan dalam diri seseorang yang akan menggerakkan dirinya untuk melakukan perbuatan positif yang nantinya perbuatan itu dapat meningkatkan kinerja. Isu permasalahan yang dijumpai mengenai motivasi pada penelitian ini yakni kurangnya pujian dan penghargaan apabila perangkat desa telah bekerja dengan hasil yang memuaskan dan tidak adanya jenjang karir yang jelas pada perangkat desa menjadikan perangkat desa kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian Pancasila *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian Purba & Sudibjo (2020) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hal tersebut berlawanan dengan hasil penelitian Hasyim *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

Kinerja perangkat desa juga dapat dipengaruhi dari disiplin kerja seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sutrisno (2017: 86) disiplin kerja dikatakan sebagai suatu sikap kerelaan dan kesediaan seseorang pegawai untuk mematuhi dan menaati norma ataupun peraturan yang berlaku. Disiplin kerja seorang pegawai juga perlu dipantau dan hal tersebut harus menjadi perilaku yang baku bagi setiap pegawai dalam suatu instansi khususnya untuk meningkatkan kinerja (Syahida & Suryani, 2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Sulila (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti penerapan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Natsir *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian Maharani *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kendala yang dialami dalam penelitian ini mengenai disiplin kerja yakni kurangnya kedisiplinan yang dimiliki oleh para perangkat desa khususnya dalam hal disiplin waktu. Hal ini dikarenakan kurangnya jenjang karir dalam bekerja di organisasi pemerintahan desa, menjadikan rendahnya semangat kerja dari para perangkat desa. Minimnya sanksi yang ada dalam organisasi pemerintahan desa juga membuat rendahnya kedisiplinan para perangkat desa.

Berdasarkan permasalahan dan adanya hasil penelitian yang inkonsisten tersebut peneliti ingin menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa, maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sukawati Gianyar”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar.

Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*), yang mengasumsikan bahwa pihak-pihak yang mementingkan diri sendiri bertransaksi atau bertukar dengan pihak-pihak lain untuk mencapai hasil yang tidak dapat dicapai oleh diri mereka sendiri, dan pertukaran ini akan berhenti ketika tidak dirasakan saling menguntungkan oleh kedua belah pihak (Miles, 2012 :273). Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) dapat melandasi penelitian ini dikarenakan adanya transaksi atau pertukaran antara pemimpin dengan bawahan sebagai bentuk penerapan kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh seorang pimpinan akan mendorong karyawannya berkerja lebih baik lagi, sehingga program atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi akan dapat dicapai (Jufrizen & Lubis, 2020). Semakin baik kepemimpinan transaksional akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan transaksional akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian Lakahing & Widodo (2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Risambessy & Wairisal (2021) dan Jintar (2022) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis 1 sebagai berikut.

H1: Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Jufrizen & Sitorus, 2021). Adanya pemberian motivasi oleh pemimpin akan membuat karyawan menjadi terpacu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Ketika pimpinan suatu perusahaan terus meningkatkan motivasi kepada karyawannya dengan memberikan dukungan, maka akan berdampak baik bagi perusahaannya sehingga karyawan akan merasa bahwa mereka memiliki dukungan yang diberikan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian Harahap & Tirtayasa (2020) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Suhardi (2019) dan Chandra & Yuniar (2022) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik motivasi kerja karyawan, akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis 2 sebagai berikut.

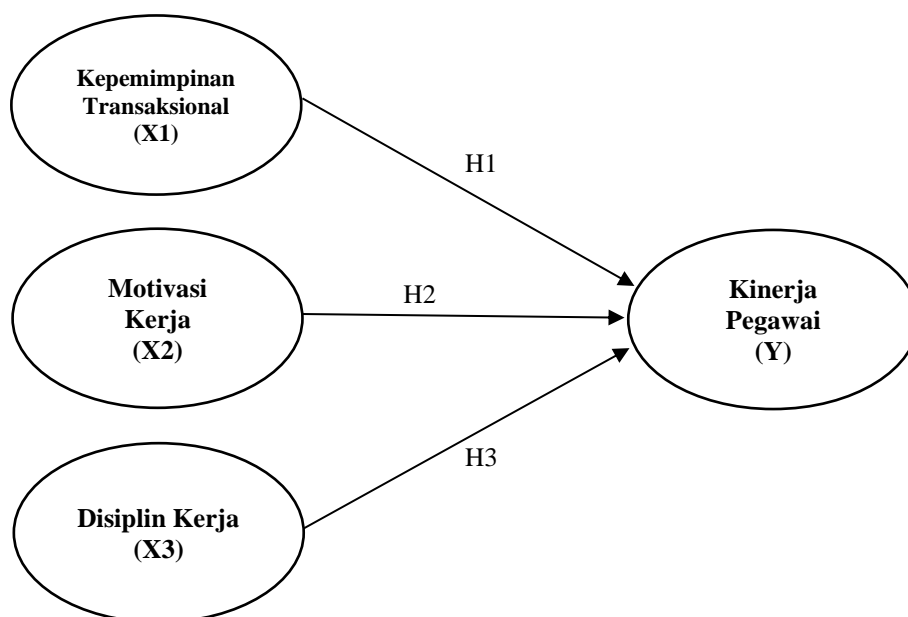
H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sikap disiplin yang dimiliki oleh setiap pegawai akan membuat pegawai tersebut bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga tugas yang diberikan akan diselesaikan secara maksimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan dan kedisiplinan akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Ditegakkannya disiplin dalam perusahaan akan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dan target perusahaan akan tercapai.

Hal tersebut selaras dengan penelitian Sari *et al.*, (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hidayat (2020) dan Pitaloka (2020) juga menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin yang diterapkan dalam suatu perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis 3 sebagai berikut.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan penjabaran hipotesis tersebut, maka untuk memperoleh pengaruh antara variabel kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, disiplin kerja disusun kerangka konseptual seperti terlihat pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif kausalitas, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari variabel yang diteliti (Sugiyono, 2022: 124). Penelitian ini dilakukan di 12 Desa yang ada di Kecamatan Sukawati Gianyar, yang meliputi Desa Batuan, Desa Batuan Kaler, Desa Batubulan, Desa Batubulan Kangin, Desa Celuk, Desa Guwang, Desa Kemenuh, Desa Ketewel, Desa Singapadu, Desa Singapadu Kaler, Desa Singapadu Tengah, dan Desa Sukawati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang ada di Kecamatan Sukawati Gianyar sebanyak 188 orang dengan rincian seperti Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Data Jumlah Perangkat Desa di Kecamatan Sukawati**

Nama Desa	Jabatan				Jumlah Perangkat Desa
	Sekretaris	Kepala Seksi Pemerintahan, Kesejahteraan, Pelayanan	Kepala Urusan Umum & TU, Keuangan, Perencanaan	Kepala Dusun	
Batubulan	1	3	3	17	24
Batuan	1	3	3	16	23
Sukawati	1	3	3	13	20
Ketewel	1	3	3	12	19

*Bersambung...*

Lanjutan tabel 2...

Nama Desa	Jabatan				Jumlah Perangkat Desa
	Sekretaris	Kepala Seksi Pemerintahan, Kesejahteraan, Pelayanan	Kepala Urusan Umum & TU, Keuangan, Perencanaan	Kepala Dusun	
BatubulanKangin	1	3	3	9	16
Guwang	1	3	3	7	14
Kemenuh	1	3	3	7	14
Singapadu Kaler	1	3	3	6	13
SingapaduTengah	1	3	3	6	13
Singapadu	1	3	3	5	12
Batuan Kaler	1	3	3	3	10
Celuk	1	3	3	3	10
<b>Jumlah</b>					<b>188</b>

Sumber: Kantor Kepala Desa di Kecamatan Sukawati, 2022

Metode penentuan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 128 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket yang diukur menggunakan skala *Likert* dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan software SPSS 22.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017 menyebutkan bahwa perangkat desa merupakan unsur staf yang membantu kepala desa dalam penyusunan kebijakan dan unsur pendukung tugas kepala desa dalam menjalankan pemerintahan desa. Umumnya perangkat desa terdiri dari seorang kepala desa sebagai pemimpin penyelenggaraan pemerintahan desa, sekretaris desa, kepala seksi pemerintahan, kepala seksi kesejahteraan, kepala seksi pelayanan, kepala urusan umum dan tata usaha, kepala urusan keuangan, kepala urusan perencanaan, serta seksi kewilayahan/kepala dusun.

Jumlah responden yang mengisi kuesioner pada penelitian ini sebanyak 128 orang. Karakteristik responden pada penelitian ini diwakili oleh empat karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Deskripsi karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.**  
**Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase(%)
1	Jenis Kelamin	Laki	80	62,5
		Perempuan	48	37,5
	Jumlah		128	100

Bersambung...



*Lanjutan tabel 3...*

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah	Persentase
2	Usia	< 25 Tahun	3	2,3
		26 - 35 Tahun	24	18,8
		36 - 45 Tahun	39	30,5
		> 46 Tahun	62	48,4
Jumlah			128	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA	92	71,9
		Diploma	5	3,9
		Sarjana	31	24,2
Jumlah			128	100
4	Masa Kerja	< 5 Tahun	25	19,5
		6 - 10 Tahun	52	40,6
		> 11 Tahun	51	39,8
Jumlah			128	100

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan Tabel 3 mengenai karakteristik jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki sejumlah 80 orang atau 62,5 persen dan responden dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 48 orang atau 37,5 persen, ini berarti perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar lebih didominasi oleh laki-laki, artinya sebagian besar perangkat desa diisi oleh laki-laki dikarenakan tugas untuk posisi seperti kepala dusun lebih relevan diisi oleh laki-laki.

Karakteristik kedua mengenai usia yang menunjukkan responden dengan usia lebih dari 46 tahun sebanyak 62 orang atau 48,4 persen, sedangkan responden dengan usia kurang dari 25 tahun sebanyak 3 orang atau 2,3 persen. Hal ini berarti perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar lebih banyak diisi oleh pegawai dengan usia diatas 46 tahun, artinya sebagian besar perangkat desa masih tergolong dalam usia produktif untuk bekerja.

Karakteristik ketiga yakni pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan terakhir SMA Sederajat mendominasi diantara lainnya sejumlah 92 orang atau 71,9 persen. Responden dengan pendidikan terakhir S1 sejumlah 31 orang atau 24,2 persen, sedangkan yang paling sedikit yakni responden dengan pendidikan terakhir Diploma sejumlah 5 orang atau 3,9 persen. Hal ini menunjukkan bahwa perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar lebih banyak diisi oleh lulusan SMA Sederajat, artinya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh perangkat desa tidak harus tinggi dikarenakan tugas dari setiap posisi dalam perangkat desa tidak memerlukan spesialisasi yang tinggi.

Karakteristik keempat adalah masa kerja, yang menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sejumlah 52 orang atau 40,6 persen. Hal ini berarti sebagian besar pegawai memiliki masa kerja yang tinggi dikarenakan perangkat desa memiliki loyalitas dan rasa pengabdian terhadap desa yang menyebabkan tingkat turnover yang rendah.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	X1.1	0,843	Valid
	X1.2	0,650	Valid
	X1.3	0,791	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,733	Valid
	X2.2	0,788	Valid
	X2.3	0,734	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,852	Valid
	X3.2	0,810	Valid
	X3.3	0,580	Valid
	X3.4	0,787	Valid
Kinerja Pegawai	Y1.1	0,518	Valid
	Y1.2	0,536	Valid
	Y1.3	0,587	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.4	0,662	Valid
	Y1.5	0,560	Valid
	Y1.6	0,709	Valid
	Y1.7	0,769	Valid
	Y1.8	0,754	Valid

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4 menunjukkan setiap indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga keseluruhan indikator yang digunakan dinyatakan valid.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,638	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,604	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,755	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,791	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5 menunjukkan setiap variabel memiliki *cronbach 's alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh variabel dalam penelitian dikatakan reliabel.

Penilaian responden terhadap variabel dalam penelitian ini dideskripsikan dengan mengklasifikasikan nilai rata-rata jawaban responden dalam skala pengukuran yang telah ditetapkan. Terdapat lima skala yang digunakan untuk memaknai rata-rata skor yang dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6.**  
**Kriteria Jawaban Responden**

No	Rentang Rata-rata Skor	Interprestasi	
		Kepemimpinan Transaksional, Kinerja	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
1	1,00 – 1,80	Sangat Buruk	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Buruk	Rendah
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Tinggi
4	3,41 – 4,20	Baik	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer, 2023

**Tabel 7.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Mean	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Memiliki keterampilan untuk memecahkan masalah sendiri dalam pekerjaan (Y1)	2	4	7	90	25	4,03	Baik
2	Tidak pernah menyalahgunakan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan (Y2)	1	1	10	65	51	4,28	Sangat Baik
3	Memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Y3)	0	0	1	60	67	4,51	Sangat Baik
4	Mampu mengambil keputusan dalam keadaan mendesak (Y4)	0	3	13	84	28	4,07	Baik
5	Memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan (Y5).	0	0	5	63	60	4,30	Sangat Baik
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Y6)	0	5	9	69	45	4,20	Baik
7	Mampu bekerja dengan cepat tanpa mengurangi kualitas kerja (Y7)	0	6	17	83	22	3,95	Baik
8	Pekerjaan yang saya kerjakan dapat saya selesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan (Y8)	0	11	19	71	27	3,89	Baik
<b>Total</b>							<b>4,17</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap kinerja pegawai dengan nilai rata-rata tertinggi adalah 4,51 pada indikator “Memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, artinya sebagian besar pegawai perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,89 pada indikator “Pekerjaan yang saya kerjakan dapat saya selesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan”, artinya beberapa pegawai perangkat desa merasa belum mampu menyelesaikan

pekerjaannya dengan baik tanpa ada kesalahan. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel kinerja pegawai sebesar 4,17 yang termasuk dalam katagori baik, artinya pegawai perangkat desa di Kecamatan Sukawati memiliki kinerja yang baik.

**Tabel 8.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1)**

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Mean	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Pemimpin memberikan pedoman kerja dan imbalan/ <i>reward</i> jika telah melaksanakan pekerjaan dengan baik (X1.1)	1	17	7	64	39	3,95	Baik
2	Pemimpin melakukan pengawasan kinerja pegawai secara langsung agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (X1.2)	0	2	6	80	40	4,23	Sangat Baik
3	Pemimpin melakukan tindakan evaluasi dan memberikan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses bekerja (X1.3)	2	4	7	80	35	4,11	Baik
<b>Total</b>							<b>4,12</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap kepemimpinan transaksional dengan nilai rata-rata tertinggi adalah 4,23 pada indikator “Pemimpin melakukan pengawasan kinerja pegawai secara langsung agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”, artinya pemimpin telah melakukan pengawasan kinerja pegawai secara langsung agar sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,95 pada indikator “Pemimpin memberikan pedoman kerja dan imbalan/*reward* jika telah melaksanakan pekerjaan dengan baik”, artinya pemimpin belum memberikan pedoman kerja dan memberikan imbalan/*reward* bagi pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel kepemimpinan transaksional sebesar 4,12 yang termasuk dalam katagori baik, artinya pemimpin telah memberikan arahan terhadap perangkat desa di Kecamatan Sukawati dengan baik.

**Tabel 9.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja(X2)**

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Mean	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya melakukan tugas dengan sungguh-sungguh untuk mencapai standar yang telah ditetapkan (X2.1)	1	3	1	71	52	4,33	Sangat Tinggi
2	Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan sekerja agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu (X2.2)	3	16	23	70	16	3,62	Tinggi
3	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja (X2.3)	0	5	4	71	48	4,26	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>4,07</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap motivasi kerja dengan nilai rata-rata tertinggi adalah 4,33 pada indikator “Saya melakukan tugas dengan sungguh-sungguh untuk mencapai standar yang telah ditetapkan”, artinya sebagian besar pegawai perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar telah melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh untuk mencapai standar yang ditetapkan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,62 pada indikator “Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan sekerja agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu”, artinya beberapa pegawai perangkat desa merasa belum mampu mempengaruhi cara bekerja dari rekan kerjanya. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel motivasi kerja sebesar 4,07 yang termasuk dalam katagori baik, artinya pegawai perangkat desa di Kecamatan Sukawati memiliki motivasi kerja yang baik.

**Tabel 10.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja(X3)**

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Mean	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya mampu hadir bekerja tepat waktu, istirahat kerja tidak melebihi aturan, dan pulang bekerja sesuai dengan yang ditentukan (X3.1)	0	5	10	62	51	4,24	Sangat Tinggi
2	Saya sanggup menjaga penampilan dan menjaga sopan santun ketika bekerja (X3.2)	0	5	3	72	48	4,32	Sangat Tinggi

Bersambung...

Lanjutan tabel 10...

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Mean	Ket.
		1	2	3	4	5		
3	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan membantu tugas dari unit kerja lain dan tidak melakukan pekerjaan diluar standar yang telah ditetapkan (X3.3)	0	2	13	79	34	4,13	Tinggi
4	Saya memiliki pemahaman dan mematuhi norma-norma yang berlaku (X3.4)	0	2	2	65	59	4,41	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>4,28</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap disiplin kerja dengan nilai rata-rata tertinggi adalah 4,41 pada indikator “Saya memiliki pemahaman dan mematuhi norma-norma yang berlaku”, artinya sebagian besar pegawai perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar telah memahami dan mematuhi norma-norma yang berlaku. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,13 pada indikator “Saya mampu menjaga hubungan baik dengan membantu tugas dari unit kerja lain dan tidak melakukan pekerjaan diluar standar yang telah ditetapkan”, artinya masih terdapat beberapa pegawai perangkat desa yang merasa belum mampu menjaga hubungan baik dengan membantu tugas dari unit kerja lain. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel kinerja pegawai sebesar 4,28 yang termasuk dalam katagori sangat tinggi, artinya pegawai perangkat desa di Kecamatan Sukawati memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi.

**Tabel 11.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,257	1,825		5,072	0,000
X1	0,180	0,142	0,094	1,265	0,208
X2	0,384	0,147	0,193	2,615	0,010
X3	1,009	0,117	0,596	8,652	0,000

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai koefisien variabel kepemimpinan transaksional (X1) sebesar 0,094 menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan transaksional meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X2)

sebesar 0,193 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar, artinya apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,596 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

**Tabel 12.**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	128
Test Statistic	1,168
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,131

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 12 dapat diketahui nilai uji Kolmogrov-Smirnov sebesar 1,168 dan signifikansi sebesar 0,131, maka dapat dikatakan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

**Tabel 13.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Kepemimpinan Transaksional	0,594	1,685
Motivasi Kerja	0,601	1,664
Disiplin Kerja	0,692	1,445

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan Tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai tolerance dan VIF dari seluruh variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk setiap variabel lebih besar dari 10 persen dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas.

**Tabel 14.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Model</b>	<b>Sig.</b>
Kepemimpinan Transaksional	0,555
Motivasi Kerja	0,224
Disiplin Kerja	0,056

*Sumber: Data Primer, 2023*

Pada Tabel 14 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 (5 persen) yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Hal ini berarti model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 15.**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	917,920	3	305,973	60,050	0,000
	Residual	631,822	124	5,095		
Total		1549,742	127			

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 15 nilai F hitung sebesar 60,050 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian ini sudah layak atau dengan kata lain hasil ini mempunyai arti bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 16.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	0,770	0,592	0,582	2,257

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 16 diketahui bahwa nilai *R Square* (R<sup>2</sup>) sebesar 0,592 atau 59,2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 59,2 persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan, sedangkan sisanya sebesar 40,8 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model misalnya budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi.

**Tabel 17.**  
**Hasil Uji t**

	<b>Standardized Coefficients Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,094	1,265	0,208
Motivasi Kerja (X2)	0,193	2,615	0,010
Disiplin Kerja (X3)	0,596	8,652	0,000

Sumber: Data Primer, 2023



Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar, dengan demikian H1 ditolak. Hasil ini menjelaskan bahwa, kepemimpinan transaksional tidak cocok diterapkan dalam instansi pemerintahan desa dikarenakan merupakan organisasi publik yang tidak berorientasi pada laba. Hal ini menyebabkan tidak adanya pemberian reward atas pencapaian setiap pegawai yang membuktikan tidak adanya penerapan kepemimpinan transaksional pada instansi pemerintahan desa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arifudin *et al.*, (2020) dan Budiman (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya meskipun kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tetapi pengaruhnya tidak signifikan, hal tersebut dikarenakan pemimpin tidak menerapkan kepemimpinan transaksional secara optimal melalui dimensi *contingent reward*.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar, dengan demikian H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Kurniawan & Rizki (2022) dan Ningrat *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar, dengan demikian H3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugianti & Mujiati (2022) dan Yusman *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini secara empiris memberikan implikasi teoritis yang mendukung teori pertukaran sosial yang menjelaskan bahwa ketika pemimpin maupun organisasi mengurus karyawan, maka akan terjadi hubungan pertukaran sosial yang menjanjikan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pimpinan dari masing-masing perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar untuk dapat mempertahankan kinerja pegawai dengan memberikan *reward* atas pencapaian setiap pegawai, memberikan motivasi bagi pegawai dalam mencapai prestasi, membentuk afiliasi, membentuk kekuasaan dalam hal yang positif dan bermanfaat bagi organisasi, serta menjaga kedisiplinan setiap pegawai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transaksional yang dilakukan oleh pemimpin belum dilakukan secara optimal melalui dimensi contingent reward. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukawati Gianyar. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel kinerja pegawai, kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan disiplin kerja maka saran yang dapat diberikan bagi pimpinan perangkat desa untuk melakukan evaluasi dan pemberian pelatihan bagi setiap perangkat desa untuk meminimalisir kesalahan mereka dalam bekerja, memberikan pedoman kerja secara rinci kepada perangkat desa agar mereka tetap bekerja dalam standar yang telah ditetapkan, untuk memberikan arahan agar memiliki motivasi serta dapat menjaga hubungan baik dengan saling membantu tugas dari unit lain. Selain itu bagi peneliti berikutnya, perlu dipertimbangkan untuk meneliti variabel-variabel diluar kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## **REFERENSI**

- Arifudin, O., Sofyan, Y., Rusmana, F. D., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(2), 157–163.
- Budiman, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja (Studi Pada RS “P” Jakarta). *Jurnal Perspektif*, 1(1), 35–46.
- Chandra, V., & Yuniar, K. (2022). The Effect Of Compensation, Motivation, And Organizational Commitment On The Performance Of Employees At PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate. *International Journal of Educational Review*, 2(3), 447–454.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
- Hidayat, D. (2020). The Effect of Discipline and Work Environment on Teacher

- Performance at SMK Negeri 2 Pondok Aren-South Tangerang. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administratif Perkantoran*, 7(1), 197–206.
- Jintar, C. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(1), 4727-4730.
- Jufrizen, & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110.
- Lakahing, M. Y., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja (Studi Pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Sape). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2), 148–162.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Miles, J. A. (2012). *Management and Organization Theory: A Jossey-Bass Reader*. Jossey-Bass.
- Mohammad, B., Muhammad, Z., Manajemen, H., Islam, U., Muhammad, K., Al, A., & Banjarmasin, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206.
- Natsir, M., Hersona, S., Jajang Suyaman, D. (2022). The Effect of Compensation, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Totoku Toryo Indonesia. In *Enrichment: Journal of Management* (Vol. 12, Issue 3).
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 54–63.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effect Of Work Motivation And Leadership Toward Work Satisfaction And Employee Performance: Evidence From Indonesia. *The Journal Of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(6), 387–398.
- Pitaloka, I. (2020). The Effect Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance At PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 25–31.
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effect Analysis OTransformational Leadership, Work Motivation, And Compensation On Employee Performance

- In PT. Sago Nauli. *Budapest International Research And Critics Institute-Journal*, 3(3), 1606–1617.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Studi Empiris*. Pustaka Abadi.
- Risambessy, A., & Wairisal, P. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Iqtishoduna*, 17(2), 175–189.
- Sari, R. P., Fitria, H., & Wahidy, A. (2021). The Effect Of Disipline And Work Ethic On The Performance Of Elementary School Teachers In Sematang Borang Palembang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 2244–2252.
- Septiantari, N. M., Landra, N., & Andika, A. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Timur Medika Gianyar. *Jurnal EMAS*, 3(4), 136–149.
- Setiani, & Rizaldy, A. (2021). Transactional Leadership On Employee Performance: Job Satisfaction As A Moderating Variables. *Junal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 63–71.
- Sugianti, N. W. A., & Mujiati, N. W. (2022). eran Motivasi Kerja Memediasi Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Inspektorat Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 11(2), 277–296.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296–315.
- Sulila, I. (2019). The Effect of Discipline and Work Motivation On Employee Performance BTPN Gorontalo. *International Journal Of Applied Businesss & International Management*, 4(3), 121–131.
- Suprihatin, L., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. *JIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 78–86.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 610–623.
- Tayo, A., Syafrina, M., & Wirawan, A. (2022). The Effect Of Transformasional And Transactional Leadership Style On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable. *Journal of Applied Business Administration*, 6(1), 84–89.
- Yanti, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Banjarmasin. *Jurnal Riset Akuntansi*, 25(2), 24–31.
- Yusman, E., Rivaldo, Y., & Supardi. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 97–107.