

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
TRANSAKSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DINAS PERTANIAN KABUPATEN BONDOWOSO**

Moch Lutfi  
[lutfimoch1999@gmail.com](mailto:lutfimoch1999@gmail.com)  
Universitas Muhammadiyah  
Jember

Muhamad Naely Azhad  
[naelyazhad52@gmail.com](mailto:naelyazhad52@gmail.com)  
Universitas Muhammadiyah  
Jember

Nur Saidah  
[nursaidah@unmuhjember.ac.id](mailto:nursaidah@unmuhjember.ac.id)  
Universitas Muhammadiyah  
Jember

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the influence of transformational, transactional and work discipline leadership styles on the performance of Bondowoso Agricultural Service employees. This type of research. causality research, namely research that explains the relationship that influences each other between the independent variable and the dependent variable. The population in this study were Bondowoso Agriculture Office employees, the sample used was 100 respondents. The analysis tool uses multiple linear analysis. The results of the study prove that transformational, transactional and work discipline leadership styles have a significant effect on the performance of Bondowoso Agricultural Service employees.*

*Keywords: Transformational leadership, transactional and work discipline.*

**1. PENDAHULUAN**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin mengglobal saat ini membuat perusahaan membutuhkan adanya pemimpin yang handal yang mampu mengatur dan mengelola perusahaan dengan baik agar menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dalam menjalankan kegiatan bisnisnya serta dapat bersaing di zaman yg semakin berkembang. Dalam hal ini SDM menjadi sorotan utama dalam menciptakan pemimpin yang berkualitas yang mampu mengelola dan mengatur perusahaan dengan baik. Sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong utama dari proses aktivitas organisasi, kemajuan organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya kemanusiaan.

sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi menjadi perhatian penting untuk dicapai organisasi berhasil (Ayer, 2016).

Namun untuk mencapai kinerja yang tinggi dari setiap pegawai bukanlah merupakan hal yang mudah karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, di antaranya adalah motivasi, disiplin kerja dan sikap pimpinan, salah satu bentuk motivasi yang diberikan instansi adalah pemberian kompensasi, apabila kebutuhan - kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka akan menimbulkan ketegangan-ketegangan yang pada akhirnya akan diikuti dengan kekecewaan, oleh karena itu apabila instansi mengharapakan sumber

daya manusia yang dimilikinya memberikan kontribusi yang maksimal, maka sudah selayaknya instansi memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawai dan berusaha untuk sedapat mungkin memenuhi kebutuhan tersebut, baik dalam bentuk kompensasi materi atau dengan memenuhi egoistik dari pegawainya dalam bentuk pemberian kesempatan untuk mengembangkan kariernya dalam organisasi.

Begitu pula halnya dengan pengaruh dari disiplin kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang penting karena disiplin mengacu kepada ketertiban atau keteraturan, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan adanya disiplin kerja maka tujuan yang telah ditentukan dan disepakati oleh para anggota organisasi atau kelompok itu akan dapat dicapai, untuk itu semua pegawai harus menegakkan setiap aturan dan hukum yang berlaku di lingkungan kerjanya., kedisiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan seorang pegawai terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi, serta bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Kedisiplinan kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kedisiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku, menurut (Arnoldi, 2021)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan, dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda, bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien, kepemimpinan seseorang akan mewarnai pola kerja serta cara mengakomodasi seluruh fungsi yang ada dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, kepemimpinan juga bisa diartikan suatu cara yang ditempuh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012).

Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso dapat dikaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat (Siagian, 2003) yang menyatakan "Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso memiliki 10 bagian, yaitu bidang

sekretariat, bidang ketahanan pangan, bidang sarana dan prasarana, bidang tanaman pangan dan horticultura, bidang perkebunan, bidang penyuluhan, bidang peternakan, kesehatan hewan dan perikanan, bidang penyuluh pertanian, bidang penyuluh perikanan, dan UPTD PBAT. Keberhasilan lembaga ini dapat dilihat dari pencapaian masing-masing bidang tersebut, tentu tidak mudah dalam menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan lembaga, permasalahan kepemimpinan yang terjadi di Dinas Pertanian Bondowoso selama ini adalah pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi yang ada di lembaga, dan belum dapat membangun komunikasi yang efektif kepada para karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Dinas Pertanian Bondowoso belum bisa mencapai target kelembagaan terbukti sesuai data tersebut bahwa hasil kinerja pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing tiap bidang belum mampu mencapai target 100% hanya bidang tertentu yang mencapai target dan sebagian besar bidang lainnya masih dibawah target perusahaan, dikarenakan adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini tidak terlepas adanya faktor dari kesadaran pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya tentu disiplin kerja dan hegemoni kepemimpinan menjadi pengaruh besar.

## 2. KERANGKA TEORITIS

### **Kepemimpinan Transformasional**

kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya, menurut Robbins (2010).

### **Kepemimpinan Transaksional**

Yukl (2009) menyatakan gaya kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab dan timbal balik

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada pada suatu perusahaan, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hartatik, 2014).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan, dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya, kinerja karyawan yang meningkat akan

mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan organisasi akan tercapai. (Mangkunegara, 2012).

### 3. METODE PENELITIAN

#### Data Primer

Menurut Ghozali (2013) data primer merupakan data yang terkumpul melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya untuk menjawab riset. data primer bisa didapat dengan menggunakan instrumen kuisioner. Melihat kondisi saat ini tidak bisa untuk menyebarkan kuisioner atau tanya jawab secara langsung ke satu persatu karyawan dikarenakan wabah pandemi covid-19 yang saat ini tengah dirasakan. Maka saya menggunakan alternatif yang bisa dilakukan adalah penyebaran kuisioner melalui aplikasi *google form*.

#### Data Sekunder

Menurut Ghozali (2013:116) data sekunder merupakan alat yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian dan data yang dikumpulkan oleh pihak lain berasal dari buku-buku ilmiah, tulisan-tulisan atau artikel yang ada hubungannya dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori. Sumber data sekunder yang di maksud merupakan data data yang saya kumpulkan dari Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso.

#### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pertanian Bondowoso yang berjumlah 200 karyawan yang tersebar di setiap wilayah kerja

#### Sampel

Sampel dalam penelitian ini yaitu dimana setiap wilayah di ambil beberapa dengan total keseluruhann 100 karyawan.

### 4. PEMBAHASAN

#### Pengujian Instrumen Data

##### 1. Uji Validitas Data

Tabel 1 Hasil uji validitas data

No.	Variabel	R Hitung	R Table	Ket
<b>Kepemimpinan Transformasional (X1)</b>				
1.	X1.1	0,873	0,194	Valid
2.	X1.2	0,861	0,194	Valid
3.	X1.3	0,875	0,194	Valid
<b>Kepemimpinan Transaksional (X2)</b>				
1.	X2.1	0,901	0,194	Valid
2.	X2.2	0,890	0,194	Valid
3.	X2.3	0,902	0,194	Valid
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>				
1.	X3.1	0,860	0,194	Valid
2.	X3.2	0,859	0,194	Valid
3.	X3.3	0,851	0,194	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y1)</b>				
1.	Y1.1	0,851	0,194	Valid
2.	Y1.2	0,852	0,194	Valid
3.	Y1.3	0,875	0,194	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, Oktober 2022

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel adalah valid, karena nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel 0.194 maka instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

## 2. Uji Reabilitas Data

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

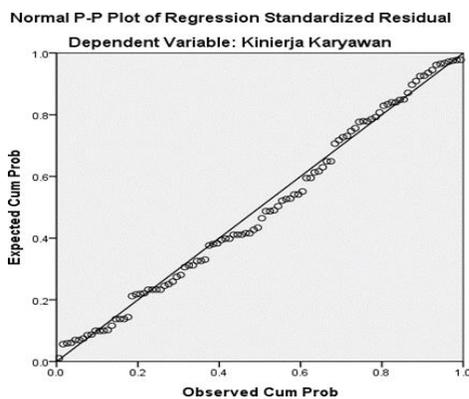
No.	Variabel	Reabilitas	Keterangan
1.	Kualitas Pelayanan(X1)	0,881	Reliabel
2.	Harga (X2)	0,724	Reliabel
3.	Lokasi(X3)	0,692	Reliabel
4.	Kepuasan Pelanggan (Y1)	0,755	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, Oktober 2022

Pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa dari hasil SPSS semua variabel hasil dari uji reabilitas menunjukkan jumlah nilai lebih dari 0,60 maka dikatakan reliabel atau konsisten. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wiranata 2014, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas

Dari gambar 1 diatas dapat dijabarkan bahwa *Standardized Residual dependent* variabel Y. Pada garis tersebut menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal maka pada gambar grafik tersebut dapat dikatakan data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

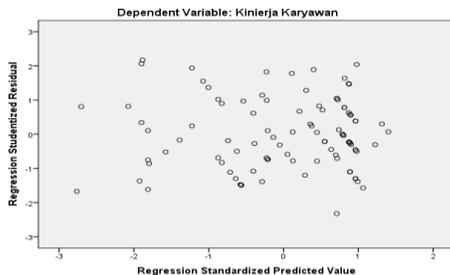
Tabel 3 Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Toleran	VIF
		ce	
1.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,188	5.308
2.	Kepemimpinan Transaksional (X2)	0,192	5.198
3.	Disiplin kerja(X3)	0,130	7.682

Data Primer yang Diolah, Oktober 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sedangkan menurut Ghazali (2018) nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0. Kesimpulannya adalah bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y secara acak. Dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Ghozali (2018) apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Analisi Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier berganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1.	Konstanta	4.489	1.621
2.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.551	0.086
3.	Kepemimpinan Transaksional (X2)	0.232	0.102
4.	Disiplin Kerja (X3)	0.271	0.109

Data Primer yang Diolah, Oktober 2022

1. a=Konstanta Sebesar 4,489 menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, disiplin kerja dinilai konstan, maka kinerja karyawan Dinas Pertanian Kab.Bondowoso akan berpengaruh positif sebesar 4,489.
2. Variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,551. Artinya setiap penambahan variabel kepemimpinan transformasional, maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,551. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel kepemimpinan transaksional (X2) memiliki arah koefisien positif terhadap kepemimpinan transaksional (Y) dengan nilai 0,232. Artinya setiap penambahan variabel kepemimpinan transaksional, maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kepemimpinan transaksional yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Variabel disiplin kerja (X3) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,271. Artinya setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar 1, maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,271. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

### 1. Uji t (parsial)

Variabel	t hitung	Signifikasi
Kepemimpinan Transformasional	6.441	0.000
Kepemimpinan Transaksional	2.267	0.026
Disiplin Kerja	2.492	0.014

Data Primer yang Diolah, Oktober 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas hasil uji t dapat dijelaskan sebagai Berikut:

1. variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan t hitung sebesar 6,441 dan tingkat signifikansi 0,000. Jika signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya adalah bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Kepemimpinan Transaksional (X2) dengan t hitung sebesar 2,267 dan tingkat signifikansi 0,026. Jika signifikansi  $0,026 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya adalah bahwa Kepemimpinan Transaksional (X2) secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) dengan t hitung sebesar 2,492 dan tingkat signifikansi 0,014. Jika signifikansi  $0,014 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya adalah bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh

signifikansi terhadap kinerja karyawan

### Koefisien Determinasi $R^2$

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.9350875 <sup>a</sup>	0.871	1.199	1.57796

Data Primer yang Diolah, Oktober 2022

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel 6 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,871, hal ini berarti 87,1% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 12,9% disebabkan oleh faktor lain-lain.

### HEPOTESIS

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dibuktikan t hitung sebesar 6,441 dan tingkat signifikansi 0,000. Jika signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya adalah bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. kepemimpinan transformasional yang ada pada Dinas Pertanian Bondowoso yaitu pertama pemimpin tersebut memiliki karisma yang diakui oleh pengikutnya

(*charisma*), kedua pemimpin dapat memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi anak buahnya (*inspirational*), ketiga perilakunya dan perhatiannya terhadap anak buah yang sifatnya individual (*individualized consideration*) dan keempat pemimpin dapat menstimulasi pemikiran atau ide-ide dari bawahannya (*intelektual stimulation*). Sehingga kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dibuktikan t hitung sebesar 2,267 dan tingkat signifikansi 0,026. Jika signifikansi  $0,026 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya adalah bahwa Kepemimpinan Transaksional (X2) secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan Transaksional yang ada pada Dinas Pertanian Bondowoso yaitu pertama Imbalan Kontingen (*Contingent Reward*), Kepemimpinan dengan memberikan hadiah merujuk pada perilaku yang berfokus pada pengklasifikasian persyaratan peranan dan tugas, serta memberikan bawahan hadiah materi atau psikologis jika menyelesaikan kewajiban kontraktual, kedua Mmanajemen eksepsi aktif (*active management by exception*), Tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya dan ketiga Mmanajemen eksepsi pasif (*passive management byexception*), Pemimpin

menunggu mengambil tindakan sampai terjadi kesalahan yang menarik perhatiannya dan pemimpin gagal ikut campur dalam masalah tersebut sampai masalah tersebut terlanjur menjadi serius. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan transaksional dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan t hitung sebesar 2,492 dan tingkat signifikansi 0,014. Jika signifikansi  $0,014 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya adalah bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ada Dinas Pertanian Bondowoso yaitu pertama Taat terhadap aturan waktu, Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, kedua Taat terhadap peraturan perusahaan, Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan ketiga Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain dan keempat Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan. Sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari data yang didapat dan dianalisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan oleh peneliti adalah :

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso
2. Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso.

### Saran

Dari hasil penelitian ini peneliti hanya bisa memberi saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan atau lembaga khususnya Dinas Pertanian Bondowoso dengan adanya pengaruh dari seluruh variabel yang di uji, diharapkan untuk terus memperhatikan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja, agar perusahaan atau lembaga dapat bekerja dan bersinergi dengan maksimal sesuai apa yang menjadi tujuan perusahaan.
2. Bagi Praktisi, diharapkan hasil dari studi ini bisa digunakan untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja karyawan dengan pemahaman perihal

kepemimpinan dan mengoptimalkan disiplin kerja di karenakan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

3. Bagi Bagi Akademisi, untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah literature serta pelengkap bahan pustaka secara mendalam terkait kepemimpinan dan disiplin kerja.
4. Bagi Instansi Terkait, diharapkan Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso dapat mempertahankan dan memperbaiki gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan disiplin kerja yang baik untuk karyawan yang berkerja.

### Daftar Pustaka

- Arnoldi, M. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan Dan Perikanan kabupaten Klaten. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371>
- Ayer, J. E. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas*

- Pertanian Kabupaten supiori. 12*  
nnno. 3(1907–4298).
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- Cahyono, U. T. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Manajemen Dan Agribisnis*, 11 No. 2.
- Candra Aji Baskoro. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2562>
- Handoko. (n.d.). *Manejemen personalia dan sumber daya manusia*.
- Hartanto, I. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimoinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada CV. Timur Jaya. 2 No. 2*.
- Hasibuan Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (C. Ketujuh (ed.); Edisi Revi). Bumi Akasar.
- ITALIANI, F. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p11-18>
- Larasati Sri. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Muhamad Ekhsan. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Mulyana, M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 10(2), 164–170.