

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LPD DESA ADAT MAS KABUPATEN GIANYAR

Kadek Deva Adita Putra ¹, Ni Nyoman Suryani ², Ni Nyoman Ari Novarini ³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

aditaputra40@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di LPD Desa Adat Mas Ubud, Gianyar. Penelitian dilakukan di LPD Desa Adat Mas Ubud dengan melibatkan 37 pegawai sebagai populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarikan kepada seluruh sampel dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai di LPD Desa Adat Mas Ubud. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa disiplin yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga memiliki pengaruh positif dan signifikan, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan efektivitas pegawai di LPD Desa Adat Mas Ubud. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar LPD Desa Adat Mas Ubud terus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif, meningkatkan disiplin kerja pegawai, serta memperbaiki kondisi lingkungan kerja untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.

Kata kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, pemerintah, khususnya di tingkat desa/kelurahan, dihadapkan pada tantangan besar dalam menyajikan aparatur yang profesional, memiliki etos kerja yang tinggi, keunggulan kompetitif, serta tanggung jawab dalam mematuhi etika birokrasi. Hal ini penting dalam menjalankan tugas dan fungsinya guna memenuhi harapan masyarakat. Organisasi pemerintahan atau instansi diharapkan mampu mewujudkan prinsip good governance, yaitu pemerintahan yang amanah, untuk memastikan pelayanan publik yang optimal di bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Konsep good governance kini menjadi topik penting dalam pengelolaan administrasi publik

Indonesia merupakan negara yang pemerintahannya semakin berkembang ke arah good governance, terutama setelah menerapkan reformasi dan sistem politik demokratis. Perubahan ini menandakan adanya transformasi signifikan dalam sistem pemerintahan, yang kini bergerak menuju demokrasi dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas. Dalam konteks globalisasi saat ini, pemerintah dituntut untuk berpikir strategis agar dapat mengelola pemerintahan dan organisasi dengan efektif, efisien, dan bersih, sehingga tujuan atau misi yang telah direncanakan dapat tercapai. Tentu saja, kebijakan tersebut hanya bisa

terlaksana dengan baik jika didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan memiliki sikap profesional. Salah satu faktor krusial dalam kesuksesan suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta, adalah karakteristik individu yang bekerja di dalamnya.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan dengan baik agar kemampuan dan keterampilan pegawai dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Untuk memastikan keberlanjutan dan eksistensi suatu organisasi, pengelolaan SDM harus dilakukan secara efisien dan optimal. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat dipengaruhi oleh kompetensi pegawai yang ada di dalamnya. Kinerja adalah manifestasi dari kemampuan seseorang, yang tercermin dalam hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sasongko & Abidin (2022), kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, dengan tetap mematuhi hukum dan etika. Ekhsan (2019) menjelaskan bahwa kinerja berhubungan dengan perilaku, yang mencakup serangkaian tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit tempat seseorang bekerja. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan hasil kerja mereka.

Kondisi kinerja pegawai hendaknya harus terjaga dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehari-hari. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Mas, Ubud merupakan salah satu Lembaga keuangan yang dimiliki oleh desa adat yang melakukan fungsi keuangan dan melakukan pengelolaan sumber daya keuangan yang dimiliki Desa Adat Mas, Ubud. Kondisi kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi yang terjadi di LPD Desa Adat Mas, yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan LPD Desa Adat Mas, Ubud Tahun 2023

| Bulan | Jumlah Karyawan (Orang) | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari) | Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari) | Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari) | Persentase Absensi (%) |
|----------|-------------------------|-------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| | | | = (2x3) | | = (4-5) | = (5:4) x 100 |
| Januari | 38 | 22 | 836 | 27 | 809 | 3,23 |
| Februari | 38 | 19 | 722 | 23 | 699 | 3,18 |
| Maret | 38 | 21 | 798 | 26 | 772 | 3,26 |
| April | 38 | 21 | 798 | 26 | 772 | 3,26 |
| Mei | 38 | 17 | 646 | 23 | 623 | 3,56 |

| | | | | | | |
|-----------|----|-------|-------|-------|--------|------|
| Juni | 38 | 21 | 798 | 26 | 772 | 3,26 |
| Juli | 38 | 22 | 836 | 31 | 805 | 3,71 |
| Agustus | 38 | 18 | 684 | 22 | 662 | 3,21 |
| September | 38 | 22 | 836 | 27 | 809 | 3,23 |
| Oktober | 38 | 19 | 722 | 24 | 698 | 3,32 |
| November | 38 | 21 | 798 | 27 | 771 | 3,38 |
| Desember | 38 | 20 | 760 | 27 | 733 | 3,55 |
| Rata-rata | 38 | 20,25 | 769,5 | 25,75 | 743,75 | 3,35 |

Sumber : LPD Desa Adat Mas, Ubud (2023)

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai menunjukkan fluktuasi, dengan kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Rata-rata tingkat absensi pegawai pada tahun 2023 adalah sebesar 3,35%. Sony, dkk (2022) menyatakan bahwa tingkat absensi antara 0% hingga 3% dianggap normal, 3% hingga 10% tergolong tinggi, dan di atas 10% dianggap tidak wajar, yang membutuhkan perhatian serius dari pihak pemerintah. Dengan tingkat absensi pegawai LPD Desa Adat Mas Ubud Gianyar yang mencapai 3,35%, ini menunjukkan tingkat absensi yang tinggi dan mengindikasikan adanya masalah terkait kinerja pegawai. Berdasarkan wawancara dengan pegawai LPD Desa Adat Mas Ubud Gianyar, penurunan kinerja tersebut disebabkan oleh keluhan dari pegawai mengenai kondisi kerja, yang diakibatkan oleh pemberian tugas oleh pimpinan tanpa instruksi yang jelas.

Menurut Ramadhani & Indawati (2021), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan inspirasi kepada pegawai, mengakomodasi kepentingan mereka, serta menciptakan pengaruh yang mendalam di hati pegawai lainnya. Sementara itu, Nugroho, et al. (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses interaksi antara pemimpin dan pengikut yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan moral baik bagi pemimpin maupun pengikutnya. Mendrofa, et al. (2022) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan merasa dihargai, dipercaya, loyal, dan dihormati oleh pemimpin mereka, yang pada akhirnya memotivasi mereka untuk memberikan kinerja yang melebihi ekspektasi.

Hasil observasi awal terhadap 5 pegawai LPD Desa Adat Mas Ubud Gianyar bahwa didapatkan realita yang terjadi yaitu kondisi pemimpin selalu memberikan tugas kepada staf tanpa memberikan contoh, tanpa membuat konsep penyelesaian masalah dan melepas begitu saja tugas yang diberikan serta selalu menunggu hasil yang sudah selesai dikerjakan. Hal ini menyebabkan kondisi pegawai mulai jenuh yang berpengaruh terhadap meningkatnya rasa malas untuk datang ke kantor dan lebih memilih menghabiskan waktu diluar kantor, pengaruh ini menjadi penyebab penurunan kinerja pegawai pada LPD Desa Adat Mas Ubud Gianyar.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra (2023), Deddy (2022), dan Tamengkel & Rumawas (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Hapsari et al. (2021), Putra & Khasanah (2021), dan Supriyono (2019), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional justru berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, selain penerapan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja juga memiliki dampak penting terhadap kinerja pegawai. Chassanah (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh atasan untuk menilai sejauh mana pegawai mematuhi aturan yang ada di perusahaan. Sari et al. (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sarana komunikasi yang digunakan oleh manajer untuk mendorong pegawai agar mau mengubah perilaku mereka, sekaligus meningkatkan kesadaran dan kesiapan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku.

Hasil observasi awal lainnya mengenai disiplin kerja yaitu terdapat ketidakdisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas, sering kali tidak tepat waktu dari waktu yang telah ditentukan. Terdapat realita yaitu mengenai disiplin kerja yaitu kondisi presensi pegawai yang tidak maksimal. Banyaknya pegawai yang absen dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab menyebabkan waktu penyelesaian tugas tidak tepat waktu sehingga target pekerjaan tidak terpenuhi pada LPD Desa Adat Mas Ubud Gianyar. Hal ini menyebabkan pegawai menjadi tidak disiplin yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Fazira & Khoiri (2022), Muslimat & Wahid (2021), serta Fadillah & Nasution (2022) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, terdapat perbedaan temuan dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Jati et al. (2023), Maisyuroh & Ubaidillah (2023), dan Muna & Isnowati (2022), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja justru memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Iqbal (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pegawai selama bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi pegawai dan pekerjaan mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Effendy & Fitria (2019), lingkungan kerja juga merujuk pada interaksi yang terjadi antara seseorang dengan atasan, sejawat, atau bawahan. Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan kondisi yang dihadapi oleh pekerja, termasuk alat yang digunakan, kondisi sekitar tempat kerja, serta metode kerja yang ada, yang memengaruhi kinerja baik individu maupun kelompok.

Hasil observasi yaitu pada lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif, seperti ruangan staf dan pimpinan pada LPD Desa Adat Mas Ubud Gianyar hanya dibatasi oleh lemari kayu sehingga menyebabkan suara gaduh yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi lainnya yaitu asap rokok dari beberapa ruangan pegawai sangat mengganggu sistem pernafasan staf yang lain, sehingga banyak pegawai yang keluar masuk ruangan demi menghindari asap rokok tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan & Fitriansyah (2022), Wardani & Kasmari (2023), serta Suryadi & Yusuf (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam studi yang dilakukan oleh Prakoso & Efendi (2022), Khasanah & Ediwidjojo (2021), dan Sabilalo et al. (2020), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan keinginan seluruh pemimpin organisasi, karena meningkatnya kinerja pegawai berpengaruh terhadap peningkatan dan pengembangan organisasi. Maka dari itu kinerja pegawai perlu di dukung oleh pimpinan,

namun pada kenyataannya dukungan itu belum maksimal. Banyaknya faktor penyebab kinerja pegawai tidak maksimal, seperti uraian diatas dimana ada faktor kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena yang terjadi di LPD Desa Adat Mas Ubud Gianyar maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada LPD Desa Adat Mas Ubud Gianyar

LITERATUR

Teori Atribusi

Penelitian ini mengadopsi teori atribusi sebagai kerangka utama. Teori atribusi mempelajari cara individu menafsirkan peristiwa atau penyebab di balik perilaku mereka. Teori ini berfokus pada pemahaman mengenai bagaimana seseorang bereaksi terhadap peristiwa yang terjadi di sekitarnya, dengan mencari alasan di balik kejadian yang dialami. Menurut Heider dalam Kurniawati (2020), setiap individu pada dasarnya berfungsi sebagai ilmuwan semu (*pseudo scientist*) yang berusaha memahami perilaku orang lain dengan mengumpulkan dan mengorganisir informasi yang tersedia, untuk kemudian menghasilkan penjelasan rasional mengenai penyebab perilaku tersebut.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, yang tidak melanggar hukum atau etika, dan berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Kasmir (2019) menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah kemampuan dan keterampilan, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin. Penilaian kinerja pegawai adalah proses evaluasi yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai standar kinerja pegawai dan merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mempertahankan atau meningkatkannya. Indikator kinerja pegawai dapat meliputi kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, serta hubungan antar pegawai, seperti yang dijelaskan oleh Kasmir (2019) dan Iskandar (2020), yang juga mencakup aspek *task performance*, *contextual performance*, *adaptive performance*, dan *counterproductive work behavior*.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengubah perilaku pengikutnya dengan cara yang positif, sehingga dapat mencapai hasil yang melebihi ekspektasi. Kepemimpinan ini melibatkan empat dimensi utama: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Indikator kepemimpinan transformasional mencakup kemampuan pemimpin untuk memberikan pengaruh yang besar terhadap pengikut, membangkitkan semangat, menginspirasi dengan visi yang jelas, merangsang kreativitas, serta memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan individu pengikut. Dengan gaya kepemimpinan ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, serta membawa organisasi menuju pencapaian tujuan yang lebih tinggi.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah tingkat ketaatan pegawai terhadap aturan dan norma perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja serta kesadaran individu dalam menjalankan tugas secara sukarela dan kooperatif. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi kompensasi, keteladanan pemimpin, aturan tertulis, pengawasan, perhatian kepada pegawai, dan kebiasaan positif yang mendukung. Bentuk disiplin kerja dapat berupa preventif (pencegahan pelanggaran), korektif (penanganan pelanggaran), dan progresif (peningkatan hukuman secara bertahap). Indikator disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan perusahaan, penggunaan waktu kerja yang efektif, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta tingkat kehadiran yang tinggi. Indikator tambahan mencakup kompensasi, keteladanan pemimpin, pengawasan, dan perhatian terhadap pegawai, yang semuanya berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang disiplin.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala kondisi fisik dan non-fisik di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja mereka baik secara langsung maupun tidak langsung, termasuk interaksi dengan rekan kerja dan atasan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan fisik yang mencakup elemen-elemen seperti pusat kerja, kursi, meja, serta faktor-faktor seperti temperatur, kelembaban, dan kebisingan, dan lingkungan non-fisik yang mencakup hubungan interpersonal antarpegawai. Indikator-indikator lingkungan kerja mencakup pencahayaan yang memadai untuk mendukung kenyamanan mata, warna yang dapat mempengaruhi suasana hati, udara yang berkualitas, serta pengaturan suara yang tidak mengganggu konsentrasi. Indikator tambahan meliputi suhu udara, ruang gerak yang cukup, keamanan kerja, dan hubungan antar pegawai, yang semua berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas.

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Ramadhani & Indawati (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi pegawai, memenuhi kebutuhan mereka, serta menciptakan pengaruh yang kuat di antara pegawai lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2023) juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap kinerja pegawai, sebuah temuan yang juga didukung oleh Deddy (2022). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada LPD Desa Adat Mas Ubud Gianyar.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sari et al. (2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai sarana bagi manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai, mendorong perubahan perilaku tertentu, serta meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Penelitian yang dilakukan oleh Fazira & Khoiri (2022) juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sejalan dengan temuan yang diungkapkan oleh Muslimat & Wahid (2021). Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis kedua dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada LPD Desa Adat Mas Ubud Gianyar.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Iqbal (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pegawai saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi pegawai dan pekerjaan mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan & Fitriansyah (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, temuan yang juga didukung oleh Wardani & Kasmari (2023). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada LPD Desa Adat Mas Ubud Gianyar.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Mas Ubud Gianyar dengan fokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan kuesioner kepada 37 pegawai LPD Desa Adat Mas Ubud Gianyar. Variabel independen yang diteliti adalah kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sementara variabel dependen adalah kinerja pegawai. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis Google Form yang diolah dengan metode Likert Summated Ratings (LSR). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian sesuai dengan tujuan dan menghasilkan data yang konsisten. Analisis data dilakukan dengan uji normalitas untuk memastikan distribusi data yang tepat sebelum melanjutkan ke pengujian statistik lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut terdistribusi normal. Nilai yang diperoleh lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga data dapat dikatakan mengikuti distribusi normal.

1. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5.2
Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|--|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 0,839 | 1,979 | | 0,424 | 0,674 | | |
| | Kepemimpinan Transformasional | 0,437 | 0,319 | 0,258 | 3,372 | 0,029 | 0,157 | 6,384 |
| | Disiplin Kerja | 0,459 | 0,263 | 0,280 | 2,984 | 0,013 | 0,166 | 6,025 |
| | Lingkungan Kerja | 0,823 | 0,182 | 0,531 | 4,532 | 0,000 | 0,404 | 2,474 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | | | |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5.14 di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel independen (kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10, dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10. Ini menunjukkan bahwa dalam model regresi yang digunakan, tidak ditemukan indikasi multikolinearitas

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,919 | 0,990 | | 2,949 | 0,006 |
| | Kepemimpinan Transformasional | 0,086 | 0,059 | 0,166 | 0,421 | 0,321 |
| | Disiplin Kerja | -0,096 | 0,032 | -0,108 | -0,766 | 0,401 |
| | Lingkungan Kerja | 0,048 | 0,091 | 0,118 | 0,532 | 0,599 |
| a. Dependent Variable: ABS_RES | | | | | | |

Berdasarkan Tabel 5.15, dapat dilihat bahwa setiap model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ini, tidak terjadi kesamaan varian antara residual dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya, yang berarti tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5.4

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|--|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0,839 | 1,979 | | 0,424 | 0,674 |
| | Kepemimpinan Transformasional | 0,437 | 0,319 | 0,258 | 3,372 | 0,029 |
| | Disiplin Kerja | 0,459 | 0,263 | 0,280 | 2,984 | 0,013 |
| | Lingkungan Kerja | 0,823 | 0,182 | 0,531 | 4,532 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1, persamaan model regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut: $Y = 0,839 + 0,437X_1 + 0,459X_2 + 0,823X_3 + e$. Penjelasan dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a = 0,839)

Konstanta sebesar 0,839 menunjukkan bahwa jika nilai variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) adalah nol, maka Kinerja Pegawai (Y) tetap berada pada nilai 0,839.

2. Koefisien Kepemimpinan Transformasional (b1 = 0,437)

Koefisien 0,437 menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan Transformasional (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, sementara variabel lainnya tetap (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berubah), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,437. Ini mengindikasikan pengaruh positif Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai.

3. Koefisien Disiplin Kerja (b2 = 0,459)

Koefisien sebesar 0,459 menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, sementara variabel lainnya tetap (Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja tidak berubah), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,459. Hal ini menunjukkan pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

4. Koefisien Lingkungan Kerja (b3 = 0,823)

Koefisien 0,823 menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja (X_3) meningkat sebesar 1 satuan, sementara variabel lainnya tetap (Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja tidak berubah), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,823.

akan meningkat sebesar 0,823. Ini mengindikasikan pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Analisis ini bertujuan untuk mengukur kontribusi total dari Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di LPD Desa Adat Mas, yang dinyatakan dalam bentuk persentase menggunakan rumus $D = R^2 \times 100\%$. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.16. Berdasarkan tabel tersebut, nilai adjusted R Square menunjukkan angka 0,800, yang berarti 80,0% variasi dalam produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel tersebut, yaitu kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sementara itu, sisa 20,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Uji F

Berdasarkan hasil uji F yang, didapatkan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada ketiga variabel independen tersebut akan secara bersama-sama meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan. Dengan kata lain, kombinasi dari kepemimpinan yang efektif, disiplin kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting yang mendukung tercapainya kinerja optimal di tempat kerja. Berdasarkan hal tersebut model regresi yang digunakan adalah layak.

Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi (p-value) yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima, yang berarti variabel independen tersebut berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependen.

- a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan data pada Tabel 5.18, nilai signifikansi tercatat sebesar 0,029, yang lebih kecil dari 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi yang sebesar 0,437 menunjukkan bahwa setiap kenaikan dalam Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,437. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dapat diterima.
- b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Tabel 5.18, nilai signifikansi tercatat sebesar 0,013, yang lebih rendah dari 0,050, yang mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,459 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,459. Dengan demikian, hipotesis yang dikemukakan diterima.
- c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Menurut Tabel 5.18, nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,050, menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai. Dengan koefisien regresi sebesar 0,823, setiap peningkatan dalam Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,823. Sehingga, hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai
Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai regresi 0,437 dan nilai signifikansi 0,029 ($< 0,050$). Gaya kepemimpinan ini membantu menciptakan visi yang jelas, motivasi, serta komunikasi efektif yang meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin transformasional memberdayakan pegawai dengan memberikan tanggung jawab dan mendorong kreativitas, yang berdampak pada peningkatan efisiensi dan hasil kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Saputra, 2023; Deddy, 2022).

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, dengan nilai regresi 0,459 dan nilai signifikansi 0,013 ($< 0,050$). Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih konsisten dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, yang meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Disiplin kerja yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai (Marleni *et al.*, 2022). Hasil ini sejalan dengan penelitian Fazira & Khoiri (2022) dan Muslimat & Wahid (2021) yang juga menyatakan pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai regresi 0,823 dan signifikansi 0,000 ($< 0,050$). Faktor-faktor fisik dan nonfisik seperti kebersihan, suhu, pencahayaan, serta hubungan interpersonal yang harmonis berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Lingkungan yang nyaman meningkatkan fokus, kepuasan kerja, dan motivasi pegawai, yang berdampak langsung pada kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat dan produktivitas pegawai. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai (Ramadhan & Fitriansyah, 2022; Wardani & Kasmari, 2023).

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di LPD Desa Adat Mas Ubud Gianyar. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, tingkat disiplin kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Faktor-faktor tersebut memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif, efisien, dan memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik.

Limitasi

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilaksanakan di LPD Desa Adat Mas Ubud Gianyar, sehingga hasil yang diperoleh tidak dapat diaplikasikan secara langsung ke organisasi atau lembaga lain dengan kondisi yang berbeda. Kedua, penelitian ini terbatas pada tiga variabel utama, yaitu kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor eksternal atau variabel lainnya yang mungkin turut memengaruhi kinerja pegawai. Ketiga, data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat subjektif karena berasal dari responden di lingkungan kerja tersebut, yang mungkin mempengaruhi hasil penilaian terhadap variabel yang diteliti. Keempat, penelitian ini tidak mengeksplorasi dampak jangka panjang dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, karena data yang dikumpulkan hanya mencakup periode waktu yang terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini hanya memberikan gambaran mengenai hubungan antara variabel yang diteliti dalam konteks waktu yang singkat di LPD Desa Adat Mas Ubud Gianyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Chassanah, Uswatun. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.1 No.1, Hal. 31-39.
- Deddy, Ahmad. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, Vol. 11 No. 01, Hal. 171-185.
- Dewi, Lita Kusuma & Sutopo. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pusat Kertas Semarang. *DHARMA EKONOMI*, Vol. 28 No. 1, Hal. 31-41.
- Efendi, Suryono & Fiton, Moch. Khusnul. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di Fraksi PKB DPR RI. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 5 No. 3, Hal. 1304-1323.
- Ekshan, Muhamad. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.13 No.1, Hal. 1-13.
- Fadillah, Aufia Zahra & Nasution, Juliana. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2 No.12, Hal 3831-3836.
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairani, Yuli. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru."Syria Studies 7(1): 37–72
- Hapsari, Deyana Tyas Tiara., Suhada, Alif Zailani & Muhammad, Haiqal Faddel. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Agro Lestari Tbk. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail (JIMAT)* Vol. 2 No. 2, Hal. 86-97.
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal, Muhammad. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, Vol.1 No.4, Hal. 12-19.

- Jati, Anggi., Sari, Ade Indah & Ritonga, Ilham Mubaraq. 2023. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. *JEBIDI (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital)* Vol. 2 No. 2, Hal. 224-231.
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Khasanah, Istiana & Ediwidjojo, Sotya Partiwi. 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol. 5 No. 3, Hal. 6726-6734.
- Kurniawati, Aulia Zelda Setya. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah). Skripsi. Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Maisyuroh, Munfazatul & Ubaidillah, Hasan. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kuantitatif. *Academia Open* Vol. 8 No. 1, Hal 1-13.
- Marleni, I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TRI TUNGGA SEJAHTERA. *VALUES*, 3(3), 781-791.
- Muna, N., & Isnowati, S. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, Vol. 5 No.2, Hal. 1119-1130.
- Ningrum, Tiara Kusumarla., Widodo, Zandra Dwanita & Sumarto, Laksono. 2023. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batik Keris Di Surakarta. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admistrasi dan Pelayanan Publik*, Vol. 10 No. 2, Hal. 423-432.
- Nugroho, Arif., Fauzobihi & Anggraini, Dian. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Instruktur PT. United Tractors Tbk. Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, Vol. 8 No.1, Hal. 872-883.
- Perdana, Baruna Rizky. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Studi Kasus Di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Prakoso, Arief & Efendi, Suryono. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai

Tahun 2021 Pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* Vol. 4 No. 7, Hal. 2709-2718.

Pratama, Stiven Fransisco., Nurhadi, Mochamad., Rithmaya, Chitra Laksmi & Setiawan, Nurcholis. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Navya Retail Indonesia. *Buletin Studi Ekonomi*, Vol. 28 No. 01, Hal. 107-121.

Putra, Ryan Aditya & Khasanah, Nur. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk.). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol. 3 No. 2, Hal. 202-222.

Ramadhani, Muhammad Alief & Indawati, Nurul. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 9 No. 3, Hal. 1101-1112.

Sabilalo, Mahmudin A., Kalsum, Ummy., Nur, Muh & Makkulau, Andi Rumis. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO : Journal of Management & Business* Vol. 3 No.2, Hal. 151-169.

Salsabiila, Aflakha Kammilatus & Hidayati, Roziana Ainul. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *MASTER: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, Vol. 2 No. 2, Hal 137-145.

Sari, Novita., Fadilla & Aravik, Havis. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman. *EBISMEN*, Vol. 1 No.2, Hal. 1-16.

Sasongko, Rizki Catur dan Abidin, Ali Zaenal. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 2 No.1, Hal.194-207.

Sedarmayanti. 2019. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama

Sony, I Made Indrawan dkk. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat. *Jurnal EMAS*. Vol.3 No. 2

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Supriyono. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal SWOT* Vol. 9 No. 1, Hal. 65-74.
- Suryadi, Ihsan & Yusuf, Sachro. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4 No. 2, Hal. 223-229.
- Suwatno. 2019. Pemimpin dan Kepemimpinan. edisi I. Jakarta: Bumi Aksara
- Syarif, Arman & Riza, Khairul. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan (Jahidik)*, Vol. 2 No. 1, Hal. 33-41.
- Tamengkel, Lucky & Rumawas, Wehelmina. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Keinginan Keluar Karyawan: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 12 No. 1, Hal. 52-60.
- Widiana, I. K & Heryanda, K. Krisna. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5 No. 1, Hal. 132-139.
- Yuningsih, Nining., Maryadi, Adi., Yahya, Adibah & Kinanthi, Nitis Sekar. 2021. Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol. 23 No. 3, Hal. 193-202