

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP PRESTASI DAN DISIPLIN KERJA DI PEMERINTAH DAERAH

**Reza Zebua**

Fakultas Ekonomi Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

e-mail: [senanghatizebua492@yahoo.com](mailto:senanghatizebua492@yahoo.com)

### **Abstract**

This study aims to explore the extent to which transactional leadership style affects employee job performance and work discipline within local government organizations. The research adopts a quantitative approach with a correlational design and simple linear regression analysis to examine the relationships between the independent variable (transactional leadership) and its dependent variables (job performance and work discipline). The sample comprises 200 respondents selected via stratified random sampling from relevant agencies within the local government environment. The instrument used is a measured questionnaire that has been validated for validity and reliability using Cronbach's alpha and construct validity techniques. Data were analyzed using statistical software to compute the coefficient of determination, regression coefficients, and significance tests. The results indicate a positive and significant relationship between transactional leadership and job performance ( $p < 0.05$ ) as well as work discipline ( $p < 0.05$ ), though the magnitude of the influence is relatively moderate. These findings suggest the need for leadership development programs that balance task recognition with efforts to enhance workplace discipline in the public sector.

*Keywords: Transactional leadership, Job performance, Work discipline, Local government organizations*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi sejauh mana gaya kepemimpinan transaksional memengaruhi prestasi kerja dan disiplin kerja pegawai pada organisasi pemerintah daerah. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain studi korelasional dan analisis regresi linear sederhana untuk menggali hubungan antara variabel independen (kepemimpinan transaksional) dan variabel dependennya (prestasi kerja serta disiplin kerja). Sampel terdiri dari 200 responden yang dipilih menggunakan teknik stratified random sampling dari instansi terkait di lingkungan pemerintah daerah. Instrumen yang digunakan berupa angket terukur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya melalui analisis Cronbach's alpha dan teknik validitas konstruk. Data dianalisis menggunakan program statistik untuk menghitung koefisien determinasi, koefisien regresi, serta uji signifikansi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transaksional dengan prestasi kerja ( $p < 0,05$ ) maupun disiplin kerja ( $p < 0,05$ ), meskipun besar pengaruhnya relatif moderat. Temuan ini mengindikasikan perlunya perancangan program pengembangan kepemimpinan yang menyeimbangkan kebutuhan pengakuan tugas dengan peningkatan budaya disiplin di lingkungan kerja publik.

*Kata Kunci: Kepemimpinan transaksional, Prestasi kerja, Disiplin kerja, Organisasi perangkat daerah*

### **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja, motivasi, dan arah perkembangan organisasi. Dalam konteks pemerintahan, kepemimpinan memiliki peran strategis untuk menciptakan budaya

organisasi yang produktif. Budaya organisasi yang baik tidak hanya mendukung efisiensi kerja, tetapi juga mendorong inovasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan proses pengambilan keputusan, komunikasi, dan pemberian motivasi. Menurut Effendy dalam Pranogyo & Hendro (2023) kepemimpinan adalah kemampuan untuk menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Sedangkan Menurut George R. Terry (2018) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas, berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang memberikan dampak yang dapat menjadi motivasi, himbauan, dan pengawasan terhadap pihak-pihak atau kelompok di bawah Kepemimpinan tersebut (Wati dkk., 2022). Keberhasilan seorang pimpinan dapat diukur melalui gaya kepemimpinannya dalam mengarahkan tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan yang sukses tidak hanya mampu mengelola sumber daya yang ada, tetapi juga mampu menginspirasi dan memotivasi anggotanya untuk berkolaborasi dalam meningkatkan sektor perdagangan dan menciptakan lapangan kerja yang berkualitas.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus menjadi tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencestuskan ide. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin

mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kejadian produktivitas kedisiplinan pegawai, agar dapat mencapai organisasi yang maksimal.

Kepemimpinan Transaksional adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan imbalan dan hukuman untuk memotivasi bawahan. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada struktur, keterlibatan, dan pencapaian tujuan. Menurut Wibowo (2019) bahwa kepemimpinan transaksional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan oleh perusahaan untuk menggapai target saat ini secara efisien, dengan cara menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan hasil kerja dan pemberian penghargaan. Sedangkan Suwatno (2019) berpendapat bahwa perusahaan memerlukan gaya Kepemimpinan Transaksional untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk menjalankan tugas-tugas yang sesuai dengan target perusahaan, serta menyediakan penghargaan dan sanksi bagi karyawan terkait dengan kinerja kerjanya.

Disiplin kerja sangat krusial bagi perusahaan atau lembaga pemerintah untuk mencapai tujuannya karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Pranitasari dan Khotimah, 2021). Perusahaan akan kesulitan mencapai kinerja ideal kecuali mereka menjaga disiplin kerja yang kuat. Disiplin yang baik menunjukkan tingkat akuntabilitas seseorang pada tugas yang dipercayakan kepadanya. Disiplin ialah peran SDM yang penting dalam pengelolaan operasional karena kedisiplinan pegawai memberi pengaruh signifikan pada prestasi kerja perusahaan. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan (Gunadi dan Kusumayadi, 2020).

Disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang untuk menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu, kerja tidak hanya sekedar melakukan tugas

tetapi juga mencangkup sikap untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku, serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli adalah suatu instansi pemerintahan yang bertugas mengelola sektor perdagangan dan ketenagakerjaan. Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli sangat berperan penting dalam mendukung pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat di wilayah Kota Gunungsitoli. Tugas pokok dari Dinas ini mencakup pengaturan dan pengawasan perdagangan barang dan jasa, serta pemenuhan hak-hak tenaga kerja di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli. Masalah yang peneliti temukan sesuai hasil observasi selama melaksanakan kegiatan PKM kurang lebih 3 bulan adalah peneliti melihat banyaknya pegawai yang telat masuk kantor dan pulang lebih awal, hal ini menunjukkan rendahnya kedisiplinan pegawai yang berdampak langsung terhadap kinerjanya. Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli, gaya kepemimpinan transaksional telah diterapkan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Dimana salah satu pegawai yang saya wawancarai pernah di beri hukuman (peringatan pertama) dari pimpinan karna sering tidak masuk kantor. gaya ini memberikan instruksi yang jelas dan menetapkan aturan yang ketat mengenai tanggung jawab dan kewajiban pegawai. Selain itu, penghargaan dan hukuman yang diberikan kepada pegawai diharapkan dapat memotivasi mereka untuk lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Namun, meskipun penerapan gaya kepemimpinan transaksional dapat memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan, tidak dapat dipungkiri bahwa ada fenomena lain yang perlu diperhatikan, seperti ketergantungan pegawai terhadap

insentif eksternal dan dampak jangka panjang dari pendekatan ini terhadap motivasi intrinsik pegawai. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja pada pegawai di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli, serta memahami faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi gaya kepemimpinan ini dalam konteks instansi pemerintah.

Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan di instansi tersebut, khususnya gaya kepemimpinan transaksional. Dalam hal ini sangat perlu model kepemimpinan transaksional dalam pemberian berupa hadiah dan hukuman kepada para pegawai sehingga mereka betul betul disiplin dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap disiplin kerja pada Pegawai Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli”.

#### **METODE**

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, dikarenakan penelitian ini penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara melakukan pengumpulan data yang memanfaatkan instrumen penelitian. Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan untuk tujuan yang diteliti penelitian di artikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini berjenis asosiatif – kuantitatif yang bertujuan untuk mencari penjelasan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Disiplin kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan

Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dinas Perdagangan Dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli merupakan suatu instansi pemerintahan yang bertugas mengelola sektor perdagangan dan ketenagakerjaan. Dinas Perdagangan Dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli sangat berperan penting dalam mendukung pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat di wilayah Kota Gunungsitoli. Tugas pokok dari dinas ini mencakup pengaturan dan pengawasan perdagangan barang dan jasa, serta pemenuhan hak-hak tenaga kerja di bidang ketenagakerjaa.

Dari uraian di atas, maka selanjutnya penulis menguraikan analisa data penelitian. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis, yang tentunya instrumen yang telah diujikan kepada sampel penelitian ini sebanyak 35 orang pegawai Dinas Perdagangan Dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli sehingga angket yang terisi berjumlah 35 responden.

Dari hasil penelitan peneliti maka peneliti menguraikan hasil angket sebagai bahwa karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran angket maka diperoleh data tentang umur responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Karakteristik responden**

Rentang Umur	Jumlah Responden	Persentase
< 30 Tahun	7	20%
30-39 Tahun	10	28%
40-49 Tahun	13	37%
≤ 50 Tahun	5	15%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data: Olahan penulis 2025*

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran angket maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	22	62,9%
Perempuan	13	37,1%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data: Olahan penulis 2025*

Merupakan langkah awal dalam merekapitulasi jawaban pada setiap alternatif jawaban sesuai dengan angket yang telah di edarkan kepada responden. Untuk memudahkan penulis dalam mengolah angket secara keseluruhan maka penulis memberi kode untuk responden “R” sehingga dari “R1” sampai “R35” seperti di uraikan berikut. Untuk mengetahui apakah item instrumen yang di ujikan kepada responden memenuhi kriteria valid dan tidak valid maka perlu dilakukan validitas item. Untuk menghitung validitas butir soal/item peneliti menggunakan program SPSS dengan melihat tabel *Pearson Corelation* r hitung > r tabel atau dengan melihat nilai sig. 0.05%. seperti pada tabel berikut.

**Tabel 3**  
**Hasil analisis validitas item Nomor 1 sampai dengan nomor 10 variabel X (Kepemimpinan Transaksional) dengan SPSS**

R	r Tabel	r Hitung	Ket
		Nilai <i>Pearson</i> <i>Corelation</i>	<i>Sig (2-tailed)</i>
1	0.344	0.352 * > r tabel	0.001 Valid
2	0.344	0.458 ** > r tabel	0.001 Valid
3	0.344	0,499 ** > r tabel	0.001 Valid
4	0.344	0,354 * > r tabel	0.001 Valid
5	0.344	0,499 ** > r tabel	0.001 Valid
6	0.344	0,699 ** > r tabel	0.001 Valid
7	0.344	0,515 ** > r tabel	0.001 Valid

8	0.344	0,497	** > r	0.001	Valid
9	0.344	0,612	** > r	0.001	Valid
10	0.344	0,415	** > r	0.001	Valid

Dari hasil perhitungan validitas angket di atas di peroleh bahwa item nomor 1 sampai dengan item nomor 10 dinyatakan VALID. Untuk menghitung validitas butir soal/item peneliti menggunakan program SPSS dengan melihat tabel *Pearson Corelation* r hitung > r tabel atau dengan melihat nilai sig. 0.05%. seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4**  
**Hasil analisis validitas item**  
**Nomor 1 sampai dengan nomor 10**  
**variabel Y (Disiplin Kerja) dengan SPSS**

R	r	r Hitung	Keterangan
Tabel	Nilai <i>Pearson Corelation</i>	<i>Sig (2-tailed)</i>	
1	0.344	0.599** > r	Valid
2	0.344	0.764** > r	Valid
3	0.344	0.640** > r	Valid
4	0.344	0.746** > r	Valid
5	0.344	0.461** > r	Valid
6	0.344	0.398* > r	Valid
7	0.344	0.746** > r	Valid
8	0.344	0.640** > r	Valid
9	0.344	0.418** > r	Valid
10	0.344	0.640** > r	Valid

Dari hasil perhitungan validitas angket di atas di peroleh bahwa item nomor 1 sampai dengan item nomor 10 dinyatakan VALID. Dalam data statistik SPSS, uji

reliabilitas berfungsi untuk mengetahui kekonsistenan angket yang akan digunakan oleh penelitian sehingga angket tersebut dihandalkan. Uji realibilitas untuk alternatif jawabannya lebih dari dua akan menggunakan uji *coranbach Alpha* menurut Ghozali (2016: 133), mengatakan “jika nilai *Croanbach Alpha* > 0,60 maka instrumen penelitian *realible*, jika nilai *Croanbach Alpha* < 0,60 maka instrumen penelitian tidak *realible*.

(a) Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel X

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Uji Reliabilitas Angket**  
**Model Kepemimpinan Transaksional (Variabel X)**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.629	10

Sehingga dengan demikian harga koefisien reliabilitas instrumen angket yang diperoleh dengan melihat tabel *Reliability Statistics* dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,629 > 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen angket variabel X tersebut memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

(b) Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Y

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Uji Reliabilitas Angket**  
**Disiplin Kerja (Variabel Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.792	10

Dengan demikian harga koefisien reliabilitas instrumen angket yang diperoleh dengan melihat tabel *Reliability Statistics* dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,792 > 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen angket variabel X tersebut memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel. Analisis regresi di pergunakan untuk menelaah pengaruh antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang

model nya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks. Regresi linier sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (bebas) terhadap Y (terikat).. Dalam hal ini untuk menguji normalitas instrumen peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25, dengan melihat tabel ANOVA ketentuan jika nilai sig < 0.05 maka memiliki pengaruh atau berkorelasi, namun jika nilai sig > 0.05 maka tidak ada korelasi antara variabel X dengan variabel Y.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai sig. 0.01

**Tabel 7**  
**Uji Regresi Linear Sederhana**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	735.068	1	735.068	30.486	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	795.675	33	24.111		
	Total	1530.743	34			

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan\_Transaksional

Untuk mengetahui koefisien Kepemimpinan Transaksional (X) dan Disiplin Kerja (Y) pada Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli, maka menggunakan aplikasi SPSS dengan melihat tabel *Correlation* dengan melihat nilai sig < 0.05.

**Tabel 8. Hasil uji koefisien korelasi**

**Correlations**

		Model_Kepemimpinan_Transaksional	Disiplin_Kerja
Model_Kepemimpinan_Transaksional	Pearson Correlation	1	.693**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	35	35
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel X terhadap Y nilai sig. 0.001 < 0.05. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel X memiliki korelasi dengan variabel Y. Jika *Pearson Correlation* berdasarkan hasil uji analisis diperoleh nilai = 0.693 terkategori berkorelasi Kuat. Uji koefisien determinasi atau sering disebut dengan R<sup>2</sup> (R-squared), merupakan ukuran statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk menilai seberapa besar baik model regresi menjelaskan variabilitas variabel dependen.

Dalam penelitian ini di gunakan dengan menggunakan SPSS statistic version 27.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.516	.501	4.38507

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN\_TRANSAKSIONAL

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jika nilai dari koefisien determinasi atau R Square adalah 0,516 atau 51,6 %. Ini berarti bahwa Kepemimpinan Transaksional (X) memberikan pengaruh sebesar 51% terhadap disiplin kerja (Y) di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli. Sedangkan sisanya yaitu 48,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.516	.501	4.38507

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN\_TRANSAKSIONAL

Hasil Uji Hipotesis Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa Ha = 0,001 artinya di terima dan Ho di tolak. Artinya gaya Kepemimpinan Transaksional secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli.

**SIMPULAN**

Berdasarkan uji reliabilitas angket model kepemimpinan transaksional diperoleh nilai Reliability Statistics dengan melihat nilai Cronbach's Alpha sebesar

0,629 > 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen angket variabel X tersebut memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel. Dari hasil tersebut dapat menginterpretasikan besarnya koefisien instrumen penelitian, sehingga memenuhi syarat reliabel tes. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel X terhadap Y nilai sig.  $0.001 < 0.05$ . Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel X memiliki korelasi dengan variabel Y. Jika Pearson Correlation berdasarkan hasil uji analisis diperoleh nilai = 0.693 terkategori berkorelasi Kuat. Hasil dari koefisien determinasi atau R Square adalah 0,516 atau 51%. Ini berarti bahwa Kepemimpinan Transaksional (X) memberikan pengaruh sebesar 51,6% terhadap disiplin kerja (Y) di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli. Sedangkan sisanya yaitu 48,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil dari hipotesis dapat disimpulkan bahwa  $H_a = 0,001$  artinya di terima dan  $H_o$  di tolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa gaya Kepemimpinan Transaksional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Awan, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 123-135.
- Arifudin, O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45-58.
- Astutik, R. (2016). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 4(3), 67-75.
- Bejo Siwanto. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Candi Laras Utara Kabupaten Tapin (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Effendy, O. U. (2023). *Teori Komunikasi: Sebuah Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Farida, N. (2017). Kepemimpinan Transaksional dalam Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 89-97.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunadi, A., & Kusumayadi, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 201-210.
- Hadi, S. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Italiani, R. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 150-160.
- Munawarah, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Pentury, Thomas, and Gerrit Pentury. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Tunjangan Kinerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon." *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2.1 (2018): 12-19.
- Pranitasari, D., & Khotimah, S. (2021). Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 45-55.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. New Jersey: Pearson.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Wibowo, A. (2019). Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 326-335.
- Wati, R., dkk. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 7971-7980.
- Zainuddin, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 112-120