

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI, DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR DESA DI DESA PALERAN KECAMATAN UMBULSARI KABUPATEN JEMBER

^{1*}Ibnu Atok Illah, ²Trias Setyowati, ³Rusdiyanto

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jember

*Email: ibnuatokillah58@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja aparatur desa di Desa Paleran, Kecamatan Umbulsari, Kabupaten Jember. Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research dan analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 142 aparatur desa. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap prestasi kerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja aparatur desa. Berdasarkan hasil uji t, nilai t-hitung untuk kepemimpinan transformasional adalah 13.143, lebih besar dari t-tabel 1.97681 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Selain itu, komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai t-hitung $11.331 > 1.97681$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti komunikasi yang baik dalam organisasi berkontribusi pada peningkatan kinerja aparatur desa. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dengan t-hitung $8.208 > 1.97681$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Pemberian Kompensasi, Prestasi Kerja, Aparatur Desa

Abstract: This study aims to examine the effect of transformational leadership, communication, and compensation on the job performance of village officials in Paleran Village, Umbulsari District, Jember Regency. The study adopts a quantitative method with an explanatory research approach and multiple linear regression analysis. The data used are primary data collected through questionnaires distributed to 142 village officials. Hypothesis testing was performed using the t-test to determine the effect of each independent variable on job performance as the dependent variable. The results of the study indicate that transformational leadership has a significant effect on the job performance of village officials. Based on the t-test results, the t-count value for transformational leadership is 13.143, greater than the t-table value of 1.97681, with a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that the better the transformational leadership, the higher the job performance achieved. Furthermore, communication also has a significant effect on job performance with a t-count value of 11.331 > 1.97681 and a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning that effective communication within the organization contributes to improving the job performance of village officials. Providing fair and adequate compensation also has a significant effect on job performance, with a t-count value of 8.208 > 1.97681 and a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that adequate compensation can increase motivation and employee performance.

Keywords: Transformational Leadership, Communication, Compensation, Job Performance, Village Officials



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat banyak dalam setiap kegiatan suatu lembaga. Tujuan yang ingin dicapai dapat berhasil atau tidak sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Maka dari itu, setiap lembaga wajib memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat berpengaruh menjadikan lembaga lebih maju serta bagaimana caranya agar karyawan tersebut mempunyai produktivitas yang tinggi, tentunya pimpinan dari lembaga tersebut perlu melakukan komunikasi yang baik dengan bawahannya serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil yang telah dicapai oleh aparatur desa (Qomariyah et al., 2023). Beberapa faktor yang memengaruhi hal ini adalah kepemimpinan transformasional, komunikasi yang efektif, serta pemberian kompensasi yang sesuai. Berdasarkan penelitian sebelumnya, kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai (Suhartono et al., 2023). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Luthans, 2019) menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Begitu pula dengan pemberian kompensasi yang adil dan tepat, yang berkontribusi pada kepuasan kerja dan produktivitas pegawai (Armstrong et al., 2024).

Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manajer, yang diakui pula bahwa banyak kesulitan dialami dalam menanganinya secara memadai. Tidaklah selalu mudah untuk menilai prestasi seorang aparatur desa secara akurat dan lagi pula adalah serba sulit untuk menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada bawahan yang bersangkutan tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan instansi untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang aparatur desa. Dari hasil tersebut, instansi dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan instansi (Supit et al., 2023).

Prestasi kerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Kinerja aparatur desa atau prestasi kerja aparatur desa merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. variabel pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan telah banyak dilakukan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iriani et al., 2023) menyebutkan bahwa training and development berhubungan positif dengan performance appraisals. Bahwa training and development, recruitment package, maintaining morale, performance appraisals and competitive compensation lebih diperlukan untuk menaikkan pertumbuhan penjualan.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku aparatur desa dimana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi, kepuasan kerja dan mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi (Simangunsong et al., 2022). Komunikasi pada dasarnya menyangkut pengertian yaitu suatu cara seseorang meneruskan pesan, perintah, informasi, pertanyaan maupun ide ke pihak lain. Pesan ini harus diterima dan disampaikan sebagaimana adanya, jika menginginkan komunikasi berhasil, tidak dikacaukan atau disalah artikan. Dapat dikatakan bahwa komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi terutama dalam dunia bisnis. Himstreet (dalam Purwa, 2003:3), komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi di antara anggota suatu organisasi penting untuk melakukan fungsi secara efektif. Dalam organisasi, suatu manajemen akan berjalan baik dengan komunikasi (Syahfitri, 2023).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima aparatur desa sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada lembaga. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu lembaga mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga aparatur desa dengan baik. Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi aparatur desa. Tingkat besar kecilnya kompensasi aparatur desa perlu



didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja aparatur desa (Tutupoho & Fasak, 2023).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah kunci utama dalam menciptakan organisasi yang sukses, produktif, dan berkelanjutan. SDM yang dikelola dengan baik akan lebih produktif. Dengan memberikan pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi yang tepat, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Manajemen SDM yang baik membantu menciptakan budaya kerja yang sehat dan harmonis. Karyawan merasa dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Salah satu tujuan utama pengelolaan SDM adalah untuk memastikan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang puas cenderung lebih berkomitmen dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. SDM yang dikelola dengan baik akan memberikan dampak langsung pada kinerja organisasi. Dengan memaksimalkan potensi setiap individu, organisasi dapat mencapai tujuan dan target lebih efektif. Pengelolaan SDM yang baik juga mencakup kemampuan untuk menangani konflik yang muncul antara karyawan, atau antara karyawan dan manajemen (Candra et al., 2019).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima aparatur desa sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada lembaga. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu lembaga mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga aparatur desa dengan baik. Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi aparatur desa. Tingkat besar kecilnya kompensasi aparatur desa perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja aparatur desa (Tutupoho & Fasak, 2023).

Para pemimpin di Desa Paleran, seperti Sekretaris Desa dan Kepala Urusan (Kaur), yang memiliki nilai prestasi kerja tinggi, kemungkinan besar menunjukkan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja bawahannya. Kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam memastikan pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan serta antar sesama aparatur desa kemungkinan berperan besar dalam mencapai kinerja yang baik. Nilai perilaku kerja yang tinggi mengindikasikan bahwa komunikasi di dalam lingkungan kerja cukup berjalan dengan baik. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi setiap aparatur desa tentu berperan dalam motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi prestasi kerja.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja aparatur desa di Desa Paleran. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pemerintahan desa. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja aparatur desa, serta memberikan rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan kinerja aparatur desa di Desa Paleran dan desa-desa lainnya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pemerintah daerah dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di tingkat desa.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru (Qomariyah et al., 2023). Adapun indikator yang digunakan antara lain:

1. Karisma (*Idealized Influence/Charisma*)
Pemimpin mampu menunjukkan perilaku yang dapat dijadikan contoh (suri tauladan) terhadap aparatur desa.
2. Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*)
Pemimpin mampu menunjukkan perilaku yang dapat mendorong aparatur desa untuk berpikir tentang masalah yang dihadapi dengan menggunakan inovasi baru.
3. Perhatian yang individualisasi (*Individual Consideration*)



Pemimpin memberi perhatian pribadi kepada aparatur desa untuk mengetahui apa yang diinginkan aparatur desa.

4. Motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin mampu menggunakan kata-kata yang memotivasi pada aparatur desa.

Komunikasi

a. Komunikasi sebagai proses yang dipergunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti lewat transmisi pesan simbolik (Cipta, 2023). Ada beberapa indikator komunikasi, ialah:

1. Pemahaman

Aparatur desa dapat memahami pesan yang telah disampaikan oleh rekan kerjanya secara tepat.

2. Kesenangan

Aparatur desa saling berinteraksi secara menyenangkan dengan rekan kerjanya.

3. Pengaruh pada sikap

Aparatur desa berusaha mempengaruhi sikap rekan kerjanya agar bersikap positif sesuai keinginannya.

4. Hubungan yang makin baik

Aparatur desa dapat meningkatkan kadar hubungan interpersonal untuk membina hubungan baik dengan rekan kerjanya.

5. Tindakan

Aparatur desa berhasil menyampaikan pesan secara cermat kepada rekan kerjanya dan rekan kerja tersebut melakukan tindakan (respon) sesuai dengan yang dikomunikasikan.

Pemberian Kompensasi

Menurut (Dessler, 2020) kompensasi merupakan semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan aparatur desa dan mempunyai dua komponen yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Indikator kompensasi adalah:

1. Gaji

Imbalan yang diberikan kepada aparatur desa yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun aparatur desa tidak masuk kerja maka gaji aparatur desa akan tetap diterima secara penuh.

2. Gaji 13

Aparatur desa menerima tunjangan yang diberikan saat tahun ajaran baru yang meliputi gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lain seperti penghasilan yang diterima setiap bulan.

3. Gaji 14 (Tunjangan Hari Raya)

Aparatur desa menerima tunjangan yang diberikan menjelang hari raya yang bernilai satu kali gaji pokok.

4. Honorarium

Aparatur desa menerima tambahan pembayaran yang diberikan kepada aparatur desa dengan lamanya jam kerja.

5. Tunjangan Profesi Pendidik (TPP)

Aparatur desa yang memiliki sertifikat pendidik mendapatkan tunjangan yang diberikan setiap tiga bulan sekali yang dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas aparatur desa.

6. Penghargaan (Reward)

Aparatur desa menerima penghargaan karena telah mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh lembaga.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang aparatur desa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Saefulla et al., 2022). Dari definisi diatas, indikator prestasi kerja adalah:

1. Kualitas

Aparatur desa telah melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik dengan penuh ketelitian dan konsentrasi tinggi.

2. Kuantitas

Aparatur desa mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan cepat.



3. Tanggung Jawab
Aparatur desa memiliki sikap dengan kesadaran yang tinggi serta menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan.
4. Kesanggupan
Aparatur desa selalu memberikan bantuan kepada rekan kerjanya.
5. Kemampuan
Aparatur desa selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
6. Ketaatan
Ketaatan terhadap pekerjaan menjadi suatu kebiasaan bagi diri aparatur desa sendiri.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Data penelitian adalah data primer dan sekunder. Penelitian ini merupakan explanatory research yaitu pengujian yang didasarkan pada kajian teoritis dan empiris. Menurut (Sugiyono, 2019), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perangkat Desa di Desa Sukoreno Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember berjumlah 142 orang yang terdiri dari 32 Aparatur desa, 4 Kepala dusun, 26 RW dan 80 RT.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh aparatur Desa Paleran Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perangkat Desa di Desa Sukoreno Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember berjumlah 142 orang yang terdiri dari 32 Aparatur desa, 4 Kepala dusun, 26 RW dan 80 RT. Penelitian ini adalah penelitian populasi sehingga tidak memerlukan penjelasan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuisioner, yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner yang berisi pernyataan-pernyataan tertulis kepada seluruh aparatur desa Desa Paleran Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember agar memperoleh informasi dalam melakukan penelitian ini.
- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara bertanya secara langsung kepada responden agar informasi yang diperoleh lebih akurat.
- c. Studi pustaka, yaitu pengumpulan data dengan membaca dan mengumpulkan informasi dari data-data yang mendukung penelitian ini seperti data yang diperoleh dari instansi terkait, yaitu Desa Paleran Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember.

Metode Analisis

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018), hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative, maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi untuk variabel X_1, X_2 , dan X_3

X_1 = Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Komunikasi

X_3 = Pemberian Kompensasi

e = *Standard error*



Uji Hipotesis

Uji t

Uji t pengujian secara parsial ini dilakukan dengan menurut (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun signifikan ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikan dibawah atau sama dengan 0,05 maka H alternative diterima dan H0 ditolak.

a. Merumuskan hipotesis

H0: $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0$, berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

H0: $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$, berarti variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Untuk menentukan nilai t, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka statistik tabel dapat menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) yang terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y.

c. Kriteria pengujian

Dengan taraf signifikansi 5% (0,05) pada nilai t_{tabel} , maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika signifikansi statistik $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H0 ditolak dan jika signifikansi statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H0 diterima.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai yang kecil berarti kemampuan variable - variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati 1 berarti variable - variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Data Responden Jenis Kelamin

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	Perempuan	64	45%
2	Laki - laki	78	55%
Total		142	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa jumlah responden di Desa Paleran terdiri dari 64 perempuan dan 78 laki - laki, dengan total keseluruhan sebanyak 142 orang. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden laki - laki lebih dominan dibandingkan perempuan. Presentase laki - laki sebesar 54,9% dan perempuan sebesar 45,1%. Perbedaan jumlah ini mencerminkan keterlibatan aparatur desa dalam kegiatan atau pekerjaan yang diteliti masih lebih banyak didominasi oleh laki - laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2. Data Responden Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	18-25 tahun	28	19%
2	26-35 tahun	62	43%
3	36-50 tahun	52	36%
Total		142	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, responden di Desa Paleran didominasi oleh kelompok usia 26–35 tahun sebanyak 62 orang atau sekitar 43,7% dari total 142 responden. Kelompok usia 36–50 tahun berada di posisi kedua dengan 52 orang (36,6%), sedangkan usia 18–25 tahun berjumlah 28 orang (19,7%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif, khususnya rentang 26–35 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa aparatur atau masyarakat yang terlibat aktif dalam kegiatan



pemerintahan desa didominasi oleh individu yang secara usia memiliki kapasitas kerja dan kontribusi yang optimal terhadap pembangunan desa

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.667	2.438		.684	.495
	X ₁	.578	.044	.610	13.143	.000
	X ₂	.309	.027	.525	11.331	.000
	X ₃	.310	.038	.380	8.208	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁), Komunikasi (X₂), dan Pemberian

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun signifikan ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikan dibawah atau sama dengan 0,05 maka H alternative diterima dan H₀ ditolak.

Tabel 4. Uji Parsial T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.915	2.921		2.025	.046
	Total_X ₁	.770	.151	.391	5.112	.000
	Total_X ₂	.807	.116	.531	6.937	.000
	Total_Z	.018	.143	.008	.129	.898

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Primer yang diolah, Maret 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4. yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS maka dapat disimpulkan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Pada variabel (X₁) memiliki nilai t_{hitung} 5,112 dengan tingkat signifikansi 0,000 (p < 0,05) yang berarti H₁ diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kinerja aparatur.
2. Pada variabel kecerdasan intelektual (X₂) memiliki nilai t_{hitung} 6,937 dengan tingkat signifikansi 0,000 (p < 0,05) yang berarti H₂ diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur.
3. Pada variabel komitmen organisasi (Z) memiliki nilai t_{hitung} 0,129 dengan tingkat signifikansi 0,898 (p < 0,05) yang berarti H₃ ditolak. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur.

Kompensasi (X₃) memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai konstanta (α) adalah 1.667, yang menunjukkan nilai awal Prestasi Kerja ketika semua variabel independen bernilai nol. Koefisien Kepemimpinan Transformasional (β) sebesar 0.578, Komunikasi (β) sebesar 0.309, dan Pemberian Kompensasi (β) sebesar 0.310. Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 1.667 + 0.578X_1 + 0.309X_2 + 0.310X_3$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 1.667 menunjukkan bahwa ketika Kepemimpinan Transformasional (X₁), Komunikasi (X₂), dan Pemberian Kompensasi (X₃) bernilai nol, maka Prestasi Kerja (Y) adalah 1.667.



2. Koefisien Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0.578 menunjukkan hubungan positif dengan Prestasi Kerja. Artinya, setiap peningkatan pada Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0.578.
3. Koefisien Komunikasi (X_2) sebesar 0.309 menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Setiap peningkatan pada Komunikasi akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0.309.
4. Koefisien Pemberian Kompensasi (X_3) sebesar 0.310 menunjukkan bahwa Pemberian Kompensasi juga berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Setiap peningkatan pada Pemberian Kompensasi akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0.310.

Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dari hasil perhitungan yang diperoleh hasil uji hipotesis secara parsial untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Prestasi Kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk Kepemimpinan Transformasional adalah 13.143, yang lebih besar dari t-tabel 1.97681, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria ini, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Komunikasi (X_2)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, dengan t-hitung $11.331 > 1.97681$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi di dalam organisasi, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai.

3. Pemberian Kompensasi (X_3)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Pemberian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, dengan t-hitung $8.208 > 1.97681$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.699	2.05461
a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1				

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0.840, yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Pemberian Kompensasi) dengan variabel dependen (Prestasi Kerja). Nilai R^2 sebesar 0.706 berarti bahwa sekitar 70.6% variasi dalam variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut dalam model regresi. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0.699 menunjukkan bahwa model ini sangat cocok dengan data yang dianalisis. Namun demikian, masih terdapat sekitar 29.4% variasi yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini

PEMBAHASAN



Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja aparatur desa Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, maka akan semakin meningkat pula kinerja aparatur desa. Tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional bahwa aparatur desa memandang pemimpin mereka sebagai teladan, inspiratif, inovatif, serta peduli terhadap perkembangan karier bawahannya. Gaya kepemimpinan seperti ini mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab aparatur desa dalam menjalankan tugas, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional memiliki kekuatan aspirasional dan moral yang mampu menggerakkan perubahan sikap dan perilaku positif pada bawahan. Pemimpin yang mampu memberi inspirasi, motivasi, serta perhatian terhadap kebutuhan individu bawahan akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam mengarahkan sumber daya manusia untuk bekerja secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti Wen (2022) dan Zaliany & Rojuaniah (2023) yang juga menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Selain itu, faktor-faktor lain seperti kompensasi (Simangunsong et al., 2022), komunikasi, semangat kerja, disiplin, dan pelatihan juga terbukti turut mempengaruhi kinerja, sebagaimana disebutkan dalam berbagai penelitian lainnya. Namun, dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional terbukti menjadi faktor dominan yang memperkuat motivasi kerja aparatur desa dalam mencapai prestasi optimal

Komunikasi

Berdasarkan hasil uji t yang diperoleh, variabel *Komunikasi* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Prestasi Kerja* Artinya, komunikasi dalam organisasi secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjadi dalam organisasi, baik secara vertikal (antara atasan dan bawahan) maupun horizontal (antar rekan kerja), maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Tanggapan responden terhadap indikator komunikasi memperlihatkan persepsi yang umumnya positif. Responden merasa bahwa komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan maupun sesama rekan kerja cukup baik. Namun, ditemukan pula bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal kejelasan informasi serta kekuatan pengaruh interpersonal. Kedua aspek ini sangat penting untuk mendukung efektivitas kerja tim, mengurangi miskomunikasi, dan mencapai tujuan organisasi secara kolektif. Oleh karena itu, diperlukan perhatian lebih dari pihak manajemen agar komunikasi internal berjalan lebih efisien, terbuka, dan mendukung iklim kerja yang harmonis.

Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu. Tutupoho & Fasak (2023) menyatakan bahwa komunikasi dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Supit et al. (2023) juga menekankan pentingnya komunikasi, insentif, dan kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak hanya menjadi media penyampaian informasi, tetapi juga instrumen penting dalam membangun semangat kerja, loyalitas, dan koordinasi antar individu dalam organisasi. Komunikasi yang baik juga mendukung kepemimpinan yang efektif, memperlancar alur informasi, dan mengurangi konflik kerja. Dalam pendekatan hubungan manusiawi, komunikasi menjadi bagian integral yang tidak bisa diabaikan. Manajemen modern menekankan pentingnya komunikasi dua arah dan keterbukaan informasi agar setiap anggota organisasi merasa dihargai, didengar, dan memiliki kontribusi. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan komunikasi yang sehat dan terbuka akan lebih mudah mendorong karyawannya mencapai performa kerja yang optimal.

Pemberian Kompensasi

Berdasarkan hasil uji t yang diperoleh, variabel pemberian kompensasi (X_3) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja aparatur desa. Artinya, pemberian kompensasi yang baik secara statistik terbukti mampu meningkatkan prestasi kerja aparatur desa. Hasil tanggapan responden menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap sistem kompensasi yang berlaku. Kepuasan terhadap kompensasi ini turut menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi, semangat kerja yang stabil, dan loyalitas yang lebih baik terhadap organisasi. Pemberian kompensasi tidak hanya



menjadi alat penghargaan atas kinerja, tetapi juga sebagai sarana motivasi yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Organisasi yang memperhatikan sistem kompensasi secara rasional dan adil akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menumbuhkan semangat kerja yang positif di kalangan aparatur desa.

Penelitian ini didukung oleh sejumlah temuan terdahulu. Misalnya, penelitian oleh Simangunsong et al. (2022) serta Qomariyah et al. (2023) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian Syahfitri (2023) juga menegaskan bahwa kompensasi yang dikombinasikan dengan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, faktor lain seperti komunikasi (Tutupoho & Fasak, 2023; Supit et al., 2023), kepemimpinan transformasional (Wen, 2022; Zalianty & Rojuaniah, 2023), dan pelatihan (Iriani et al., 2023) juga turut memperkuat pentingnya pendekatan menyeluruh dalam meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian, kompensasi yang tepat tidak hanya berdampak langsung terhadap prestasi kerja, tetapi juga berperan sebagai pondasi dalam menciptakan kepuasan, motivasi, dan kinerja yang berkelanjutan di lingkungan organisasi desa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa temuan utama sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Aparatur Desa. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Desa. Semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang melibatkan inspirasi, motivasi, keteladanan,
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Aparatur Desa. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Desa.
3. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Aparatur Desa. Berdasarkan hasil uji t, variabel Kompensasi (X_3) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Desa.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan. Disarankan untuk terus mengembangkan kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya. Selain itu, sistem komunikasi internal perlu ditingkatkan agar lebih terbuka, dua arah, dan menyeluruh di setiap jenjang, serta memastikan bahwa sistem kompensasi berjalan secara adil dan transparan demi mendorong semangat dan kinerja aparatur desa secara berkelanjutan

Untuk menambahkan variabel-variabel independen lain seperti pelatihan, kompetensi individu, motivasi kerja, dan budaya organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, J., Mohammad, W., Fauziah, L., Lestari, A., Borut, A., Haryono, B., Tobing, D. L., Suryana, D., Dewantoro, F. H., Husnaini, Sutraningrat, I. A., Jamaludin, M., Santa, M. R., Febrianti, M., Gunawarman, M. I., Mulyati, Murti, N. E., Banten, P. A. N., Imelda, R., ... Yunaningsih, Y. (2023). Bunga Rampai Manajemen Sumber Daya Manusia. OSF Preprints.
- Armstrong, C. S., Kepler, J. D., Larcker, D. F., & Shi, S. X. (2024). Rank-and-file accounting employee compensation and financial reporting quality. *Journal of Accounting and Economics*. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2024.101672>
- Chandra, D., Neldi, M., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Gaya Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai SMPN 1 Dharmasraya. *Journal of Law and Economics*, 1(1). <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.40>
- Cipta, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Repository Alungcipt*, 1(1). <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>
- Dessler, G. (2020). *Human Resources Management* (16th ed.). Person Education Limited.
- Frizi, F. R., & Jaelani, D. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Perangkat Desa Di Desa Cicangkanghilir, Kecamatan CipongkorKabupaten Bandung Barat. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 168-175



- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun.
- Greenberg, J., & Baron., R. A. (2010). Behavior in Organizations (10th edisi). Pearson Education, Inc.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). Behavior in Organization (Ed 8th). Pearson Education, Inc.
- Gustinaningsih, G., & Safwandy Nugraha, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam: Tinjauan Hadits. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4). <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.313>
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.487>
- Haryono, A., Purba, T., & Sipayung, T. (2024). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 624-638
- Iriani, I., Julkarnain, J., & Putra, M. D. J. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Simki Economic*, 6(1). <https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.169>
- Ismail, J. K., Nugroho, H., Indriani, I. H., Hendrayady, A., Sarjana, S., Purnamasary, M. S., Syamsiah, N., Yahya, Supriatna, A., Sudirman, A., Riati, Lestari, D. S., Yuzalmi, N., & Kraugusteeliana. (2022). Pengantar Manajemen. In *Media Sains Indonesia*.
- Karim, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- Luthans, F. (2019). *Organizational Behaviour* (10th ed.). Mc GrawHill.
- Muliyati. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era 4.0. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue August).
- Qomariyah, S., Indrawati, M., & Utari, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Melalui Motivasi Kerja Guru Smk Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2). <https://doi.org/10.59024/jipa.v1i2.110>
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 206-215
- Rejekiyah, S., & Kusumawati, Y. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 361-376
- Saefulla, E., Putra, A. R., & Hartoko, G. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Eureka Media Aksara: Vol. Pertama*.
- Sari, N., Mardjuni, S., & Mane, A. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dpr Ri Komisi Ix Di Jakarta. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i1.3791>
- Simangunsong, R. M., Tobing, A. L., & Siagian, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1). <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.399>
- Sugiyono. (2019). Sugiyono. ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*.
- Suhartono, D. A., ZA, Z., Azizah, D. F., Bank Indonesia, De Wet, J., Hall, J., Purnamasari, R., Suci, R. P., Handini, D. P., Joni, Hendawan, B., Fauziah, S. R., Sudana, I. M., Wiryana, K. E. S., Saeed, H. M. I., Nasir, N., Dahlsrud, A., Wiryakusuma, I. G. B. Y., Haryati, S., ... Supeni, R. E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Business Research*, 9(1), 1–18. <https://doi.org/10.1016/J.jth.2020.100902>
- Supit, J., Sumaraw, J. S. B., & Dotulong, L. O. H. (2023). Pengaruh Komunikasi, Insetif Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02). <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.48110>
- Syahfitri, G. I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Zidan Teknik Multindo. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1). <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.200>



- Tutupoho, S., & Fasak, H. D. S. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Credit Union Mario (CU. Mario) Ambon. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2). <https://doi.org/10.30598/manis.6.2.60-70>
- Wen, G. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Pejabat Struktural Dinas Pendidikan Kabupaten MAPPI. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(1). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i1.857>
- Yulius, Y. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Penerbit Kbm Indonesia.
- Yuditio, Y. P., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143-151
- Zalianty, R., & Rojuaniah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Melalui Corporate Social Responsibility. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 4(1). <https://doi.org/10.34306/abdi.v4i1.898>

