

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BULELENG

KADEK DESI SELVIANI¹⁾, I PUTU AGUS ADNYANA^{2)*}

STIE Satya Dharma

¹⁾*desiselvi119@gmail.com*, ²⁾*agusadnyana773@gmail.com* (corresponding)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling-SEM) berbasis variance SEM, yang terkenal disebut Partial Least Square (PLS) visual version 3.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,381 dan nilai t sebesar 3,577. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,267 dan nilai t sebesar 2,027. Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,333 dan nilai t sebesar 3,423. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,576 dan nilai t sebesar 5,890. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,330 dan nilai t sebesar 2,838. Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,110 dan nilai t sebesar 2,140. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,190 dan nilai t sebesar 2,510.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja.*

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Transactional Leadership Style and Transformational Leadership Style on Employee Performance Through Work Discipline at the Buleleng National Land Agency Office. The data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) based on variance SEM, which is well known as Partial Least Square (PLS) visual version 3.0.

The results of this study indicate that the effect of transactional leadership style on employee performance is positive and significant where the coefficient value is 0.381 and the t value is 3.577. The effect of transformational leadership style on employee performance is positive and significant where the coefficient value is 0.267 and the t value is 2.027. The effect of transactional leadership style on work discipline is positive and significant where the coefficient value is 0.333 and the t value is 3.423. The effect of transformational leadership style on work discipline is positive and significant where the coefficient value is 0.576 and the t value is 5.890. The influence of work discipline on employee performance is positive and significant where the coefficient value is 0.330 and the t value is 2.838. The effect of transactional leadership style on employee performance through work discipline is positive and significant where the coefficient value is 0.110 and the t value is 2.140. The influence of transformational leadership style on employee performance through work discipline is positive and significant where the coefficient value is 0.190 and the t value is 2.510.

Keywords: *Transactional Leadership Style, Transformational Leadership Style, Employee Performance, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Seorang pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan dalam memberdayakan kinerja yang lebih luas dari pegawainya. Tindakan yang berkaitan tidak mungkin untuk melebih-lebihkan atau meminimalkan pentingnya hubungan saling ketergantungan antara pemimpin dan kinerja karyawan. Nurjaya, (2021) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai kepemimpinan yang melibatkan proses pertukaran yang menyebabkan bawahan menerima imbalan dan membantu bawahannya dalam mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan, seperti kualitas pembelanjaan yang lebih baik, peningkatan penjualan atau pelayanan karyawan, dan biaya produksi yang lebih rendah. Menurut Vitria Ningrum, (2020) kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin berfokus pada transaksi interpersonal yang melibatkan hubungan pertukaran antara pemimpin dan karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transaksional menekankan pada proses pertukaran hubungan yang bernilai ekonomis guna memenuhi kebutuhan biologis dan psikologis sesuai dengan kontrak yang telah mereka sepakati bersama. Dengan memperoleh penghargaan untuk kinerja pegawai tertentu, kepemimpinan transaksional memungkinkan para pemimpin untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan.

Suatu perusahaan memiliki pemimpin transformasional, atau seseorang yang dapat mengubah anggota tim dan organisasi secara keseluruhan, maka akan mampu mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Debita, (2019) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Avian Nanda, (2018) gaya administrasi yang inovatif dapat membawa setiap orang dan kelompok untuk bekerja melewati bisnis seperti biasa, dan merupakan pelopor yang memiliki impian untuk masa depan dengan meluncurkan berbagai perbaikan pada budaya dan nilai hierarkis dengan penglihatan lain. Menurut Pricillia (2018), kepemimpinan transformasional dicontohkan oleh seorang pemimpin yang mampu mengubah tindakan bawahannya untuk berubah menjadi pribadi yang percaya bahwa dirinya mampu, bermotivasi tinggi, dan berjuang untuk pekerjaan berkualitas tinggi. pertunjukan. Inisiatif dicirikan sebagai otoritas yang mengharapkan aktivitas untuk membangkitkan bawahan agar bekerja untuk tujuan tingkat yang tidak dapat disangkal yang dipandang melampaui keunggulan mereka sendiri.

Faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi, dan faktor internal karyawan semuanya berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Mariana Tea (2019) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia per satuan waktu selama melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan. Menurut Bintang Anggara (2020) pelaksanaan adalah perkiraan pekerjaan normal yang menghasilkan jenis sesuatu yang ideal. Menurut Hariandja (2022), pekerjaan karyawan atau perilaku aktual yang mencerminkan perannya dalam organisasi itulah yang menentukan kinerja. Berdasarkan perspektif tersebut, kinerja seorang karyawan didefinisikan sebagai kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi.

Disiplin pekerja diperlukan dengan tujuan agar semua latihan yang maju dan berkelanjutan dilakukan dengan metodologi yang telah ditentukan sebelumnya (Iriani, 2019). Dengan menerapkan disiplin pada suatu tugas, pekerja tidak sembarangan melakukan gerakan yang dapat merugikan organisasi (Ardana 2020). Sementara itu, menurut (Adhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para pimpinan untuk berbicara dengan tindakan-tindakan agar mereka mengubah tingkah laku dan untuk meningkatkan kesadaran serta kesiapan seseorang untuk tunduk pada semua standar dan kebiasaan yang berlaku di suatu organisasi. Oleh karena itu, karyawan harus mentaati aturan disiplin kerja guna mendorong penyelesaian kerja dan menumbuhkan karyawan dengan sikap dan perilaku yang positif di masyarakat secara keseluruhan.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga pemerintah non departemen yang dipimpin oleh Kepala dan bertanggung jawab kepada Presiden (sesuai Perpres No. 63 Tahun 2013). Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Badan Pertanahan Nasional bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan pada tingkat nasional, daerah, dan sektoral. Organisasi Pertanahan Publik memainkan peran penting dalam penunjukan tanah, mengawasi pemerintah dan hak kepemilikan tanah individu, mengendalikan catatan terkait dengan kepemilikan tanah yang merupakan kontak penting antara individu dan otoritas publik serta organisasi yang didukung pembayar pajak untuk kerabatnya. Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Buleleng belum menunjukkan profesionalisme kinerja yang baik sebagai instansi pemerintah, terbukti dengan rendahnya kemampuan kerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kinerja pegawai, salah satunya adalah gaya inisiatif dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang perlu dilaksanakan oleh suatu lembaga agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng diketahui bahwa terdapat hal-hal yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng. Berikut ini adalah masalahnya : 1. Pengembangan karyawan yang buruk, estimasi pelatihan SDM yang

rendah, dan praktik perekrutan yang ceroboh. 2. Pekerjaan yang termasuk lintas seksi mengalami banyak hambatan karena sistem pembagian yang diikuti dengan pertukaran kebebasan, cara-cara dari kantor jaga mengenai pembayaran SSB (BPHTB) dan SSP (PPH), kantor online dari informasi kantor pajak sulit dijangkau. Kemungkinan akibat rendahnya tingkat keterampilan karyawan, kondisi kerja yang buruk yang menghambat produktivitas, dan kurangnya koordinasi dengan bagian lain dan dinas terkait. kurangnya otoritas manajemen. 3. Karena uraian tugas yang tidak memadai, masih ada sejumlah personel sumber daya manusia yang tidak menyadari tanggung jawabnya dan menghambat pelaksanaan program. 4. Rendahnya kapasitas pegawai administrasi terkait dengan data tanah dan partisipasi yang seringkali tidak tepat karena penilaian emosional terhadap pegawai 5. Sulit untuk mengganti orang karena tim hanya mengandalkan pemimpin atau orang yang sudah menjadi kepercayaan pemimpin, insentif hanya berupa hal-hal praktis, seperti uang atau tunjangan, dan tidak ada kesempatan untuk pengembangan diri.

Kepala Biro Umum Kantor BPN Kabupaten Buleleng menyatakan kinerja pegawai belum optimal. Masih terdapat beberapa SDM yang sering datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, selain itu mereka tidak memahami tugas dan fungsinya, yang menghambat pegawai merasa sulit untuk mengakui perubahan dan lesu untuk mempelajari pedoman baru yang dibawa. kapasitas kerja pekerja yang rendah. Menurut pekerjaan *cross-sectional*, yang menemui banyak kendala, motivasi karyawan yang rendah adalah kemungkinan penyebab rendahnya kinerja karyawan. Fenomena persoalan yang ada di Kantor BPN Perda Buleleng harus terlihat lebih mendalam lagi dalam pameran BPN Rezim Buleleng dalam pengakuan atas capaian pelaksanaan PTSL (Program Pendaftaran Tanah Tertib Lengkap).

Berdasarkan capaian kinerja program PTSL BPN Kabupaten Buleleng tahun 2022, beberapa kecamatan dan desa belum mencapai 100%; bahkan masih ada capaian yang kurang dari 50%, antara lain Desa Banjarasem (40%), Desa Kerobokan (25%), dan Desa Menyali. Hal ini membuktikan bahwa masih ada persoalan dengan kinerja BPN Kabupaten Buleleng tahun 2022 dalam pengakuan memenuhi tujuan penyerahan deklarasi kepada masyarakat luas. Kinerja BPN Kabupaten Buleleng pada tahun 2022 memiliki kendala dalam mencapai tujuannya membagikan sertifikat kepada masyarakat umum dan menerbitkan beberapa sertifikat.

Dari hasil rapat dengan Pelaksana Tugas Kepala Kantor BPN Buleleng, Agus Apriawan, fokus PTSL tahun 2022 sebanyak 5.250 bidang tanah, sampai saat ini baru 1.316 bidang tanah yang selesai. Sisanya masih selama waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan sesuatu seperti 70% dari tujuan. Karena pekerjaan PTSL baru akan dimulai Juli 2022, Agus Apriawan (2022) memperkirakan target tersebut tidak akan tercapai. Hal ini karena telah terjadi update anggaran yang akhirnya menanggulung pengumpulan data. BPN mulai bekerja pada Juli 2022 karena ada koreksi rencana belanja. Meskipun demikian, masih ada potensi untuk memberikan sekitar 3.000 autentikasi sebelum akhir tahun.

Seorang pegawai dari Kantor BPN Kabupaten Buleleng mengungkapkan bahwa tidak adanya koordinasi yang serius baik secara internal maupun jarak jauh serta tidak adanya kedisiplinan juga sangat terlihat pada bagian SDM, misalnya penambahan waktu istirahat atau banyak yang berpindah kerja dengan jam kerja yang lebih terbatas selama di lapangan. Selain itu, pekerjaan belum tertuju pada tujuan yang ingin dicapai. Misalnya, masih adanya kesinambungan sektoral antar segmen Laporan Hasil Kegiatan PKP III/2022 atas pencapaian PTSL. Sesuai aturan khusus PTSL no. Pada 1 Januari 2020, PTSL akan menghasilkan penyampaian desa dan kelurahan yang komprehensif. Namun, jika Bagian Hubungan Hukum Pertanahan fokus pada penyelesaian K3 dari tahun 2017 hingga saat ini yang diwajibkan untuk menyelesaikan hak atas tanah sampai dengan sertipikat (SHAT), Bagian Prasarana Pertanahan pada aplikasi lapangan lebih fokus pada penyelesaian Peta Persil Tanah. (PBT). Jika hal ini dibiarkan terus terjadi, akan sulit mencapai konsekuensi dari pernyataan kota/kelurahan secara keseluruhan.

Utusan Bantuan Kantor BPN Kabupaten Buleleng mengungkapkan bahwa informasi pertanahan sebelum tahun 2000 di Kantor Pertanahan Buleleng tidak ada karena akibat kebakaran tahun 1999. Dodik, pegawai Kantor BPN Kabupaten Buleleng, mengatakan pemimpin yang baik ingin mendorong pegawai atau anggota perusahaan untuk menjalankan semua tanggung jawabnya. Hadiah juga dapat membantu pimpinan dalam meyakinkan pegawai sehingga mereka dapat lebih mengembangkan kinerja setiap bulan atau bahkan setiap bulan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini yaitu “bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng ?”

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng

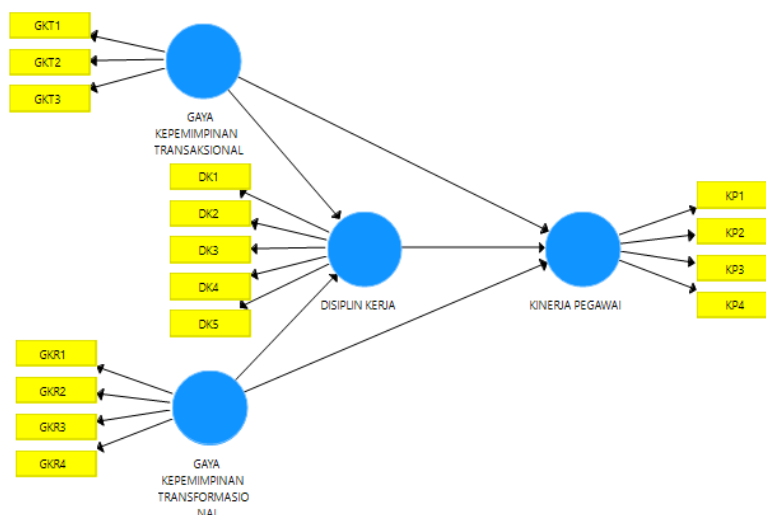
METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan 2 variabel bebas, 1 variabel intervening dan 1 variabel terikat, yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas, disiplin kerja sebagai variabel intervening dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat, dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 58 kepada pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Sem PLS dengan sampel 58 orang pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng dengan gambar struktural seperti berikut ini :



Gambar 1. Model Struktural

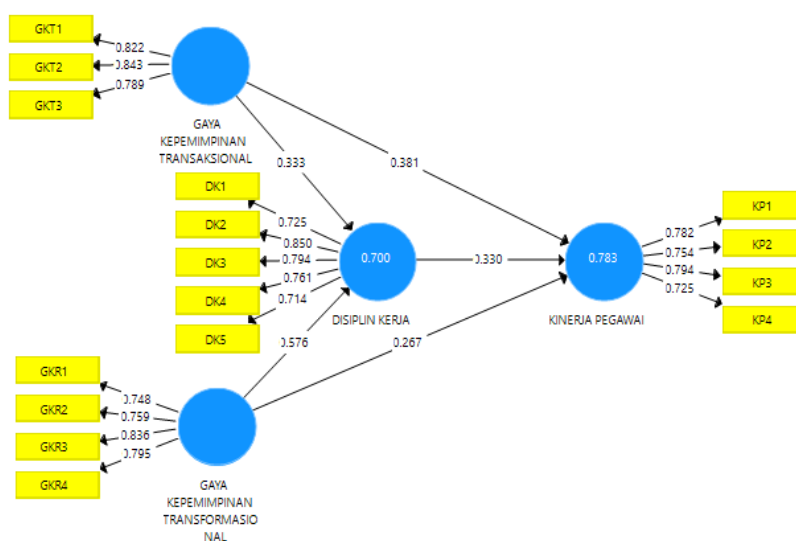
Berdasarkan gambar model structural tersebut dapat dijelaskan Gaya Kepemimpinan Transaksional (GKT) diukur dengan tiga indikator GKT1, GKT2, GKT3. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKR) diukur dengan empat indikator GKR1, GKR2, GKR3, GKR4. variabel Disiplin Kerja (DK) diukur dengan lima indikator DK1, DK2, DK3, DK4, DK5. Sedangkan Variabel Kinerja Pegawai (KP) diukur dengan empat indikator KP1, KP2, KP3, KP4. Garis panah menunjukkan pengaruh dari masing-masing variabel penelitian antara variabel bebas ke terikat maupun dari variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Indikator	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan Transaksional	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Pegawai
DK1	0,725			
DK2	0,850			
DK3	0,794			
DK4	0,761			
DK5	0,714			
GKT1		0,822		
GKT2		0,843		
GKT3		0,789		
GKR1			0,748	
GKR2			0,759	
GKR3			0,836	
GKR4			0,795	
KP1				0,782
KP2				0,754
KP3				0,794
KP4				0,725

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0 (2023)

Dari tabel diatas diketahui Gaya Kepemimpinan Transaksional mempunyai 3 indikator dengan nilai 0,822, 0,843, 0,789, Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai 4 indikator dengan nilai 0,748, 0,759, 0,836, 0,795, Disiplin Kerja dengan jumlah indikator 5 dengan nilai 0,725, 0,850, 0,794, 0,761, 0,714 dan Kinerja Pegawai mempunyai 4 indikator dengan nilai 0,782, 0,754, 0,794, 0,725. Seluruh variabel penelitian mempunyai nilai outer loading diatas 0,70 dan dapat ditarik kesimpulan seluruh indikator dari variabel ini sudah memenuhi syarat valid. Dapat ditunjukkan indikator Disiplin Kerja memiliki nilai kolerasi antar indikator (outer loading) paling besar yaitu (DK2) karena memiliki nilai korelasi antar indikator (outer loading) paling besar yaitu 0,850, dengan indikator efektif dalam bekerja artinya pegawai yang bekerja dalam organisasi mampu bekerja dengan baik dalam upaya mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu, dimana ini menandakan bahwa pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dibantu fasilitas yang memadai mampu melaksanakan pekerjaannya tanpa perintah yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam bekerja, sedangkan indikator paling kecil yaitu Disiplin Kerja (DK5) dengan indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dimana ini menandakan bahwa pegawai dalam bekerja kurang mampu dalam memaksimalkan waktu dalam bekerja, ini dikarenakan kurangnya fasilitas yang dimiliki untuk menunjang ketepatan waktu dalam bekerja. Berikut ini adalah gambar nilai loading faktor :



Gambar 2. Nilai Loading Faktor

Tabel 2. Nilai Discriminant Validity

Variabel	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan Transaksional	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	0,77			
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,719	0,819		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,799	0,77	0,785	
Kinerja Pegawai	0,817	0,797	0,786	0,764

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0 (2023)

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan nilai discriminant validity dari variabel gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,819, gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai sebesar 0,797, gaya kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja sebesar 0,719, gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,785, gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 0,786, gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja sebesar 0,799, sedangkan disiplin kerja yaitu 0,770, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,817 dan kinerja pegawai sebesar 0,764, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel penelitian sudah memenuhi syarat valid.

Tabel 3. Nilai Average Variance Extraced (AVE)

Variabel	Average Variance Extraced (AVE)
Disiplin Kerja	0,593
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,670
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,617
Kinerja Pegawai	0,584

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0 (2023)

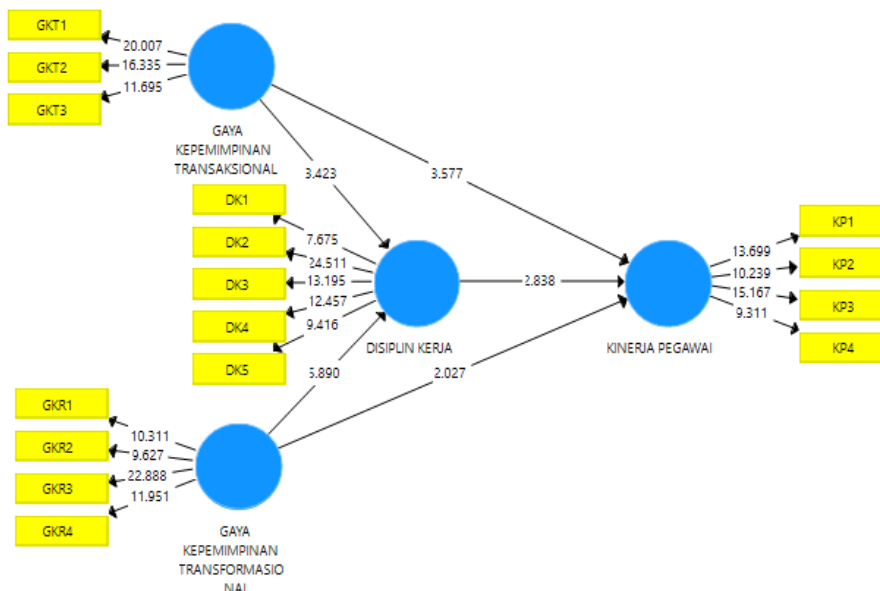
Dari tabel nilai Average Variance Extracted (AVE), variabel gaya kepemimpinan transaksional dengan nilai yaitu 0,670, gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai yaitu 0,617, disiplin kerja dengan nilai yaitu 0,593, kinerja pegawai dengan nilai yaitu 0,584, dapat disimpulkan semua variabel penelitian memiliki nilai perolehan > 0,50 yang menunjukkan seluruh nilai variabel memenuhi syarat valid.

Tabel 4. Nilai Composite Reliability Dan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0,828	0,879
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,757	0,859
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,793	0,865
Kinerja Pegawai	0,763	0,849

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel tersebut diatas diketahui nilai composite reliability dan cronbach alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (GKT) Cronbach Alpha (0,757) dan Composite Reliability (0,859). Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKR) Cronbach Alpha (0,793), Composite Reliability (0,865). Disiplin Kerja (DK) Cronbach Alpha (0,828), Composite Reliability (0,879). Sedangkan Kinerja Pegawai (KP) Cronbach Alpha (0,763), Composite Reliability (0,849). Dapat ditarik kesimpulan yaitu semua variabel penelitian sudah memenuhi syarat reliabel. Berikut adalah nilai inner model berdasarkan hasil bootstrapping :



Gambar 3. Nilai Inner Model

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel	R Square
Disiplin Kerja	0,700
Kinerja Pegawai	0,783

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0 (2023)

Dari tabel tersebut diketahui nilai R-Square variabel Disiplin Kerja (DK) diperoleh sebesar 0,700, dan untuk variabel Kinerja Pegawai (KP) diperoleh sebesar 0,783. Nilai R-Square sebesar variabel Disiplin Kerja sebesar 70% dan variabel Kinerja Pegawai 78,3%. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan bootstrapping yaitu :

Tabel 6. Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja > Kinerja Pegawai	0,330	2,838	0,005
Gaya Kepemimpinan Transaksional > Disiplin Kerja	0,333	3,423	0,001
Gaya Kepemimpinan Transaksional > Kinerja Pegawai	0,381	3,577	0,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional > Disiplin Kerja	0,576	5,890	0,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional > Kinerja Pegawai	0,267	2,027	0,043

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0 (2023)

Berdasarkan hasil *bootstrapping* diatas diketahui nilai path coefficients, variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai memiliki nilai original sampel 0,381 dengan nilai t-statistics yaitu 3,577 dan nilai p values 0,000, variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai memiliki nilai original sampel 0,267 dengan nilai t-statistics yaitu 2,027 dan nilai p values 0,043, variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja memiliki nilai original sampel 0,333 dengan nilai t-statistics yaitu 3,423 dan nilai p values 0,001, variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja memiliki nilai original sampel 0,576 dengan nilai t-statistics yaitu 5,890 dan nilai p values 0,000, variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai original sampel 0,330 dengan nilai t-statistics yaitu 2,838 dan nilai p values 0,005. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan dibantu variabel intervening. Pengujian pengaruh tak langsung melalui variabel mediasi yaitu disiplin kerja ditunjukkan dengan hasil analisis indirect effect. Hasil indirect effect pada jalur untuk pengaruh tidak langsung dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Pengujian Indirect Effect

Mediasi Variabel Disiplin Kerja pada hubungan :	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transaksional > Kinerja Pegawai	0,11	2,14	0,033
Gaya Kepemimpinan Transformasional > Kinerja Pegawai	0,19	2,51	0,012

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai indirect effect gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,110 dengan nilai t-statistic sebesar 2,140 dan nilai p values sebesar 0,033, sedangkan koefisien parameter antar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,190 dengan nilai t-statistic sebesar 2,510 dan nilai p values sebesar 0,012. Nilai t-statistic tersebut berada di atas nilai t tabel 1,96 dan nilai p values < 0,05, sehingga pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel path coefficients dapat diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,381 dan nilai t sebesar 3,577 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96, ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan secara transaksional memberikan dampak pada kinerja pegawai, ini dibuktikan dengan pimpinan mampu memberikan motivasi atau mengetahui apa yang membuat pegawai bersemangat dalam bekerja seperti memberikan uang tambahan / uang lembur kepada para pegawainya, jika pekerjaan yang diselesaikan melebihi jam kerja kantor. Gaya kepemimpinan transaksional sudah baik diterapkan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki para pegawai. Ini menunjukkan hipotesis pertama yang mengatakan Diduga Gaya Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng diterima. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Rafie, (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel path coefficients dapat diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,267 dan nilai t sebesar 2,027 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96, ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan secara transformasional memberikan dampak pada kinerja pegawai, ini dibuktikan dengan pimpinan yang dipercaya oleh para pegawainya, dimana pegawai selalu memberikan sesuatu yang maksimal bagi instansi yang dikarenakan sikap loyalnya kepada atasan yang memberikan pekerjaan kepadanya. Gaya kepemimpinan transformasional pada instansi sudah sangat baik dalam meningkatkan kinerja dari para pegawai. Ini menunjukkan hipotesis kedua yang mengatakan Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng diterima. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Rafie, (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel path coefficients dapat diketahui jelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,333 dan nilai t sebesar 3,423 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96, ini menunjukkan gaya kepemimpinan transaksional dapat memberikan pengaruh pada disiplin yang dimiliki para pegawai, ini dibuktikan dengan pegawai mampu menerapkan disiplin mereka dalam bekerja, seperti selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dengan gaya kepemimpinan transaksional tersebut membantu pegawai lebih disiplin dalam bekerja. Gaya kepemimpinan transaksional sudah baik diterapkan oleh pimpinan dalam meningkatkan upaya meningkatkan disiplin kerja para pegawai. Ini menunjukkan hipotesis ketiga yang mengatakan Diduga Gaya Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng diterima. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Irham Roy, (2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel path coefficients dapat diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,576 dan nilai t sebesar 5,890 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96, ini menunjukkan gaya kepemimpinan yang dilakukan secara transformasional dapat memberikan pengaruh pada disiplin yang dimiliki para pegawai, ini dibuktikan dengan pegawai merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk dapat menyelesaikan segala pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Gaya kepemimpinan transformasional sudah baik dalam penerapannya untuk meningkatkan disiplin dari para pegawai. Ini menunjukkan hipotesis keempat yang mengatakan Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng diterima. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Framadita, (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel path coefficients dapat diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,330 dan nilai t sebesar 2,838 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96, ini menandakan bahwa disiplin yang dimiliki para pegawai dalam bekerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya, ini dibuktikan dengan terselesaikan pekerjaan pegawai tepat sebelum batas waktu pekerjaan ini harus diselesaikan, dengan meningkatnya disiplin kerja yang dimiliki para pegawai secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawai. Disiplin kerja yang dimiliki para pegawai sudah baik untuk dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Ini menunjukkan hipotesis kelima yang mengatakan Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng diterima. Sejalan dengan hasil penelitian Putra, Jhon Fernos, (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan para pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel indirect effect dapat diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,110 dan nilai t sebesar 2,140 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96 ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang transaksional memberikan dampak pada kinerja pegawai yang didukung oleh disiplin yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, ini dibuktikan dengan pimpinan mampu memberikan motivasi atau contoh disiplin yang baik dan pimpinan mengetahui apa yang membuat pegawai bersemangat dalam bekerja seperti memberikan uang lembur kepada para pegawainya, jika pekerjaan yang diselesaikan melebihi jam kerja kantor. Gaya kepemimpinan transaksional sudah sangat baik yang didukung oleh penerapan disiplin kerja para pegawai untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki. Ini menunjukkan hipotesis keenam yang mengatakan Diduga Gaya Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng diterima. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Rafie, (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Putra, Jhon Fernos, (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan para pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel indirect effect dapat diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,190 dan nilai t sebesar 2,510 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96, ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan secara transformasional memberikan dampak pada kinerja pegawai yang diimbangi oleh disiplin kerja yang diterapkan, ini dibuktikan dengan pimpinan yang dipercaya oleh para pegawainya karena pimpinan selalu memberikan contoh disiplin dalam bekerja yang dimana pegawai selalu menjadikan pimpinan sebagai panutan agar mampu bekerja secara maksimal bagi instansi yang dikarenakan sikap loyalnya kepada atasan yang memberikan pekerjaan kepadanya. Gaya kepemimpinan transformasional sudah sangat baik yang didukung oleh penerapan disiplin kerja para pegawai untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki. Ini menunjukkan hipotesis ketujuh yang mengatakan Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng diterima. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Opan Arifudin, (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Suhaila, (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja yang dimiliki para pegawai memberikan pengaruh terhadap kinerja, yang dilihat dari penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya.

PENUTUP

Simpulan

Berikut simpulan yang dapat ditarik dari temuan penelitian yang telah dilakukan :

1. Gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng dengan pengaruh yang signifikan.
2. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng dengan pengaruh yang signifikan.
3. Gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng dengan pengaruh yang signifikan.
4. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng dengan pengaruh yang signifikan.
5. Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng dengan pengaruh yang signifikan.
6. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional.
7. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diberikan saran kepada pihak instansi yaitu sebagai berikut :

1. Pimpinan Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng memperhatikan disiplin kerja yang dimiliki para pegawai karena memberikan dampak secara langsung terhadap hasil kerjanya, begitupula dengan gaya kepemimpinan transformasional harus dilakukan dengan sangat baik dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai, dengan meningkatnya kinerja dan disiplin dari para pegawai akan memberikan pengaruh secara langsung pada kemajuan instansi yang dilihat dari prestasi-prestasi yang diperoleh pegawai tersebut.
2. Memperhatikan faktor mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan ketika Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng didirikan.
3. Penelitian ini dapat membedah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng. Selanjutnya, penulis selanjutnya merekomendasikan untuk merinci berbagai faktor dengan berbagai populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andarika (2018). *Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Baru*. Vol.1.
- Ancok (2020). *Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut KC*.

- Syariah Medan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 1
- Danim, S. (2019). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Dewi, Sarita Permata. (2022). *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta*. Jurnal Nominal. Vol, 1.
- Debita. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan C.V. Cita Nandos Yogyakarta*. Jurnal Nominal. Vol, 1.
- Ghozali,I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gito Septa Putra, Jhon Fernos, (2023) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang*.
- Huda, S dan Bahri, S. (2019). *Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Locus Of Control Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi (Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 1(3), 195-212.
- Indriantoro, N. B. S. (2019). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Indriyati, Endah Susetyo. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islam*. Jurnal Standarisasi. Upajiwa Dewantara Vol, 1. No.2. Desember 2017. Diakses Pada Tanggal 3 Juni 2018.
- Irham Roy, (2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Dalton Makassar*.
- Iriani, Ida Nur. (2020). "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambang". Jurnal Aplikasi
- Opan Arifudin, (2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang*.
- Prajogo, W. (2018). *Pengaruh kepemimpinan transaksional- transformasional pada modal sosial anggota organisasi*. STIE YKPN. Jawa Tengah.
- R Framadita, (2022) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri 8 Kota Jambi*
- Rafie Zaidan Prayuda, (2022) *Dampak Kepuasan Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta*
- Rich Auliyani Saifusidak, (2022) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIIB Demak*.
- Rivai. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement pada Hotel Bintang Lagoon Resort*. Jurnal Manajemen Tools, 11(9), 193–205.
- S Suhaila, (2021) *Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Brataco Medan*
- Suwandi (2020). *Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja*. Buletin Studi Ekonomi, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>