

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI MEDIASI

Romi Mahendra¹, Richa Afriana Munthe^{2*}, Famhi Oemar³

^{1,2,3} Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Pelayanan publik di kantor desa masih menghadapi berbagai masalah, seperti prosedur yang kurang efektif, biaya yang tidak transparan, dan ketidaktepatan waktu akibat rendahnya kompetensi serta motivasi aparatur desa. Masalah ini menyebabkan kualitas layanan yang buruk, mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja aparatur desa, baik secara langsung maupun melalui motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi, serta pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi intrinsik di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar. Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif kuantitatif, dengan proposional random sampling. Menggunakan uji SEM dengan alat smart PLS. Dengan 150 orang menjadi populasi dan 126 yang di jadikan sampel penelitian. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik dan kinerja aparatur desa di Kecamatan Tapung Hulu, dengan motivasi intrinsik berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan. Penerapan kepemimpinan transaksional yang menekankan penghargaan atas pencapaian kerja mampu meningkatkan motivasi intrinsik, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja aparatur desa, meskipun masih terdapat kekurangan dalam kejelasan hubungan antar bagian organisasi dan ketegasan pemberian sanksi. Temuan ini memberikan implikasi bagi pemerintah desa untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan meningkatkan komunikasi antar bagian organisasi untuk hasil yang lebih optimal.

KATA KUNCI

Kepemimpinan Transaksional,
Motivasi intrinsik, Kinerja
Aparatur Desa

Pendahuluan

Desa memiliki peran penting dalam struktur pemerintahan Indonesia, sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Desa didefinisikan sebagai kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam konteks ini, desa diakui sebagai unit pemerintahan yang memiliki otonomi dan kekuasaan untuk mengelola kepentingan masyarakat secara mandiri, namun tetap dalam kerangka pemerintahan yang lebih besar.

Menurut William Ogburn dan MF Nimkoff dalam bukunya *New Sociology* (1946), desa adalah kelompok masyarakat yang tinggal di wilayah luas, dengan pola kehidupan agraris dan kontrol sosial yang kuat antar anggota komunitas. Desa juga dipandang sebagai tumpuan pembangunan nasional (Mashuri, 2013:9), mengingat mayoritas penduduk Indonesia masih tinggal di wilayah pedesaan. Oleh karena itu, memahami proses pembangunan desa, terutama dalam kerangka pembangunan partisipatif, menjadi sangat penting.

Kantor desa, sebagai unit pemerintahan paling rendah, memiliki fungsi strategis dalam pelayanan publik, pengelolaan keuangan desa, penyusunan peraturan desa (Perdes), dan perencanaan pembangunan masyarakat. Namun, permasalahan dalam pelayanan publik di

* Richa Afriani Munthe. Email: richa@unilak.ac.id

kantor desa masih kerap terjadi, seperti prosedur yang tidak efektif, biaya yang tidak transparan, serta ketidaktepatan waktu dalam pelayanan. Fenomena ini dipengaruhi oleh rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM), yang mencakup tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi aparatur desa. Hal ini menjadi tantangan besar dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah desa (Ombudsman RI, 2023).

Dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur desa, kepemimpinan transaksional menjadi salah satu pendekatan yang relevan. Teori Kepemimpinan Transaksional dari Bass (1985) menekankan hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin memberikan imbalan atau sanksi berdasarkan pencapaian tugas dan kinerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Rizaldy, 2021; Palefi *et al.*, 2024). Namun, penelitian lain mengungkapkan hasil yang berbeda, menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak selalu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai (Sulistiyorini *et al.*, 2024; Komala *et al.*, 2024). Perbedaan ini menunjukkan adanya faktor-faktor mediasi atau moderasi yang mungkin memengaruhi hubungan tersebut, seperti motivasi intrinsik atau budaya organisasi.

Motivasi intrinsik, yang berfokus pada dorongan internal untuk mencapai kepuasan pribadi, juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja aparatur desa. Teori Evaluasi Kognitif (Deci & Ryan, 1985) menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, seperti otonomi dan kompetensi, dapat memperkuat motivasi intrinsik dan meningkatkan keterlibatan pegawai. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang umumnya mendukung hubungan positif signifikan antara motivasi intrinsik dan kinerja pegawai (Kaltsum, 2021; Ridwan & Kesuma, 2022). Namun, terdapat pula temuan yang menyatakan hubungan tersebut tidak signifikan (Widianita, 2023; Oluoch, 2022). Hal ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi hubungan tersebut.

Berdasarkan latar belakang ini, artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai kantor desa dengan mempertimbangkan peran motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat memberikan wawasan baru dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur desa dan kualitas pelayanan publik di tingkat lokal.

Dalam konteks kepemimpinan transaksional pada aparatur desa, terdapat beberapa research gap yang dapat dijadikan fokus penelitian lebih lanjut. Berikut adalah beberapa contohnya:

Dampak Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Aparatur Desa: Meskipun ada banyak penelitian tentang kepemimpinan transaksional di berbagai sektor, masih sedikit yang secara spesifik mengkaji dampaknya terhadap kinerja aparatur desa. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan ini memengaruhi produktivitas dan motivasi aparatur desa.

Persepsi Masyarakat terhadap Kepemimpinan Transaksional: Bagaimana pandangan masyarakat desa terhadap pemimpin yang menerapkan pendekatan transaksional? Studi ini dapat menggali sejauh mana masyarakat mendukung atau menolak metode kepemimpinan transaksional di tingkat desa dan bagaimana persepsi ini memengaruhi implementasi kebijakan.

Faktor Kontekstual yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan Transaksional: Terdapat kebutuhan untuk memahami faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan ini di lingkungan desa, seperti budaya lokal, tingkat pendidikan, dan dinamika sosial. Penelitian ini dapat membantu merumuskan model kepemimpinan yang lebih sesuai dengan konteks desa.

Kepemimpinan Transaksional dan Inovasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Desa: Penelitian mengenai hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kemampuan inovasi

dalam mengelola sumber daya desa masih sangat terbatas. Bagaimana pemimpin transaksional dapat mendorong inovasi untuk pengembangan desa?

Perbandingan antara Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Lainnya: Terdapat peluang untuk membandingkan kepemimpinan transaksional dengan gaya kepemimpinan transformasional atau partisipatif dalam konteks desa, serta bagaimana kombinasi gaya ini dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dalam pengelolaan aparatur desa.

Pengaruh Kebijakan Pemerintah Terhadap Penerapan Kepemimpinan Transaksional: Penelitian diperlukan untuk memahami bagaimana kebijakan pemerintah di tingkat nasional atau daerah memengaruhi penerapan kepemimpinan transaksional di aparatur desa, dan sebaliknya, bagaimana gaya kepemimpinan tersebut dapat memengaruhi penerapan kebijakan.

Persepsi dan Pengalaman Aparatur Desa Mengenai Kepemimpinan Transaksional: Menggali perspektif aparatur desa sendiri tentang kepemimpinan transaksional, termasuk tantangan yang mereka hadapi dan pengalaman mereka dalam menerapkan prinsip-prinsipnya dalam konteks kerja sehari-hari.

Penelitian mengenai kepemimpinan transaksional dalam konteks pelayanan publik di desa sangat penting, terutama dalam menghadapi tantangan dan dinamika yang ada dalam masyarakat saat ini. Berikut beberapa data empiris dan tren terbaru yang mendukung pentingnya penelitian ini:

Kepuasan Masyarakat: Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional, yang berfokus pada hubungan timbal balik antara pemimpin dan anggotanya, dapat meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. Misalnya, studi di beberapa desa di Indonesia menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transaksional cenderung lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat, yang berdampak positif pada kepuasan mereka terhadap layanan yang diberikan.

Peningkatan Kinerja Layanan: Data menunjukkan bahwa desa yang dipimpin oleh pemimpin yang menerapkan strategi kepemimpinan transaksional dapat mencapai kinerja layanan yang lebih baik. Pemimpin tersebut mampu memberikan insentif dan pengakuan kepada karyawan atau anggota masyarakat yang berprestasi, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Partisipasi Masyarakat: Kepemimpinan transaksional juga dapat mendorong partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan. Penelitian di wilayah pedesaan menunjukkan bahwa pemimpin yang menciptakan suasana kerja yang kooperatif dan bermanfaat bagi anggota tim, lebih berhasil dalam mengajak masyarakat untuk aktif berpartisipasi dalam program-program pembangunan desa.

Respon terhadap Krisis: Dalam konteks pelayanan publik, keberadaan pemimpin yang mampu mengelola sumber daya secara efektif dan efisien sangat penting, terutama saat menghadapi krisis, seperti bencana alam atau pandemi. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional dapat lebih cepat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menghadapi situasi darurat melalui komunikasi yang jelas dan pengaturan sumber daya yang tepat.

Adopsi Teknologi dan Inovasi: Kepemimpinan transaksional juga berperan dalam adopsi teknologi dan inovasi dalam pelayanan publik. Dalam konteks desa, pemimpin yang mendorong penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan, seperti sistem informasi desa atau aplikasi pelayanan publik, semakin banyak ditemui dan terbukti berhasil dalam meningkatkan efisiensi serta transparansi.

Tantangan Global dan Lokal: Mengingat adanya perubahan cepat dalam teknologi, ekonomi, dan masyarakat, penting bagi penelitian untuk menggali bagaimana kepemimpinan transaksional dapat beradaptasi dan memberikan solusi terhadap tantangan yang dihadapi desa, baik dari aspek sosial, ekonomi, maupun lingkungan.

Hubungan antara kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan kinerja saling memengaruhi. Kepemimpinan yang seimbang antara aspek transaksional dan pengembangan motivasi intrinsik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, pemimpin harus mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka untuk mendukung tidak hanya kinerja yang efisien tetapi juga pertumbuhan motivasi intrinsik dari para karyawan. Dan dalam penelitian ini sudah dilakukan sebelumnya didalam jurnal yang berjudul *transactional leadership in public administration: A study in village governance* yang menjelaskan tentang mengkaji bagaimana karakteristik kepemimpinan transaksional yang diterapkan di pemerintahan desa dan dampaknya terhadap kinerja pegawai dan partisipasi masyarakat.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk dapat menganalisis hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai kantor desa dengan mempertimbangkan peran motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi. Metode kuantitatif dipilih karena mampu mengukur secara numerik pengaruh antar variabel dan memberikan hasil yang dapat digeneralisasikan. Lokasi penelitian dilakukan pada seluruh Kantor Desa yang berada di Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar dengan populasi sebanyak 150 dan sampel sebanyak 126 responden yang merupakan aparatur desa. Proses penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling* dengan *proporsional random sampling* karena jumlah populasi dianggap relatif besar dan seluruh anggota populasi diketahui (*Probability Sampling*).

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber data utama yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner terstruktur. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan tertutup yang dirancang untuk mengukur tiga variabel utama yaitu kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan kinerja aparatur desa. Variabel kepemimpinan transaksional diukur melalui dimensi penghargaan yang mencakup pemberian apresiasi seperti bonus, pengakuan, dan promosi jabatan berdasarkan pencapaian kinerja. Dalam hal pengawasan, dilakukan pemantauan rutin terhadap pelaksanaan tugas. Dimensi kontrol mencakup pemberian arahan yang jelas, umpan balik berkala, penegakan prosedur, tindakan koreksi terhadap penyimpangan, dan perbaikan kinerja aparatur. Kepatuhan terhadap aturan mencakup penjelasan kebijakan, pengingat prosedur, penegasan disiplin, serta pemberian sanksi bagi pelanggar. Sementara itu, fokus pada tujuan jangka pendek melibatkan penetapan target kerja yang jelas, terukur, dan disertai arahan spesifik dalam waktu singkat (Rizaldy, 2021).

Motivasi intrinsik diukur melalui dimensi minat yang mencerminkan ketertarikan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Keterlibatan melibatkan koneksi emosional dengan aktivitas tugas. Dimensi pencapaian menunjukkan dorongan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, yang menghasilkan rasa puas dan meningkatkan kepercayaan diri. Pengembangan diri tercermin dalam motivasi untuk belajar, meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan. Kreativitas melibatkan keinginan mengekspresikan ide, menciptakan inovasi, dan merasa puas saat kreativitas tersalurkan. Tantangan memberikan dorongan untuk menghadapi dan mengatasi rintangan, serta memotivasi individu untuk menguji kemampuan diri (Ayonda *et al.*, 2023).

Sedangkan kinerja aparatur desa diukur dari dimensi individu mencakup tingkat keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Dimensi organisasi mencakup ketersediaan fasilitas dan peralatan, kepemimpinan yang mendukung semangat kerja, kejelasan tugas, serta hubungan antarbagian dalam organisasi. Dimensi psikologis meliputi lingkungan kerja yang mendukung penyelesaian tugas dengan mudah serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja (Adinyana dan Putra, 2022).

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis ini meliputi evaluasi *outer model* untuk validitas dan reliabilitas indikator, serta evaluasi *inner model* untuk menguji hubungan antar variabel dan signifikansi pengaruh. Teknik ini dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel laten secara simultan. Hasil analisis digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian.

Adapun perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya secara umum mengeksplorasi motivasi intrinsik sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja secara langsung, baik secara positif maupun negatif. Namun, penelitian ini menggunakan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan bagaimana kepemimpinan transaksional memengaruhi kinerja aparatur desa, yang merupakan pendekatan baru dalam konteks organisasi desa. Hasil penelitian ini bisa dimanfaatkan untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi pemerintahan, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Kepemimpinan transaksional dapat berdampak pada kinerja melalui motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi. Meskipun pendekatan ini berfokus pada penghargaan dan instruksi, penting bagi pemimpin untuk juga mempertimbangkan aspek-aspek yang menumbuhkan motivasi intrinsik agar kinerja individu dan grup dapat meningkat secara keseluruhan. Secara keseluruhan, kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kinerja dalam jangka pendek, tetapi untuk hasil yang berkelanjutan, motivasi intrinsik perlu dipupuk agar individu berkomitmen dan berkinerja tinggi secara berkelanjutan. Keseimbangan antara kedua pendekatan ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan.

Hasil

A. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kepemimpinan transaksional (X) di Kantor Desa Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, tanggapan responden terhadap 17 indikator menunjukkan total jumlah tanggapan sebesar 2.112 dengan rata-rata keseluruhan skor 3,89. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan transaksional berada pada kategori cukup baik hingga baik. Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah indikator pertama (4,27), yang menunjukkan bahwa penghargaan berdasarkan pencapaian kinerja sangat merepresentasikan gaya kepemimpinan transaksional. Secara umum, mayoritas responden memberikan skor SS (Sangat Setuju) dan S (Setuju), mengindikasikan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan transaksional cenderung positif. Dengan skor total sebesar 8.226, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional dinilai cukup efektif dalam konteks ini, meskipun terdapat variasi dalam penilaian antar-indikator.

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi intrinsik yang diukur melalui 13 pertanyaan menunjukkan total tanggapan sebesar 1.638, dengan rata-rata keseluruhan skor 3,80. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik responden berada dalam kategori cukup baik hingga baik. Pertanyaan nomor 2 memiliki rata-rata tertinggi sebesar 3,99, mengindikasikan aspek keterhubungan emosional individu dengan aktivitas tugas mendapat penilaian paling positif. Sebaliknya, pertanyaan nomor 8 memiliki rata-rata terendah sebesar 3,48, menunjukkan bahwa aspek keinginan untuk mengekspresikan ide-ide kreatif mendapatkan penilaian yang lebih rendah. Mayoritas responden memberikan tanggapan SS (Sangat Setuju) dan S (Setuju), yang menandakan persepsi positif terhadap motivasi intrinsik. Dengan skor total 6.226, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik responden secara umum cukup tinggi.

Selain itu mengenai hasil penilaian kinerja aparatur desa menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pandangan positif, namun ada beberapa area yang perlu perhatian

lebih lanjut. Hasil ini memberikan gambaran tentang kualitas kinerja aparatur desa secara keseluruhan, dengan beberapa indikator yang menonjol, seperti indikator 10 yang memperoleh skor tinggi. Namun, perhatian khusus pada indikator 9 juga penting, karena adanya ketidakjelasan dalam hubungan antar bagian organisasi bisa memengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja tim. Tindakan perbaikan pada aspek koordinasi dan komunikasi antar bagian bisa membantu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

B. Hasil Kuantitatif

Analisis kuantitatif menggunakan SmartPLS SEM menghasilkan temuan-temuan berikut:

- Hasil analisis menunjukkan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Tapung Hulu, terbukti dari nilai $P\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0,05$ dengan original sampel sebesar 0,616. Artinya Kepemimpinan transaksional yang diterapkan pada Aparatur Desa di Kecamatan Tapung Hulu dapat meningkatkan Kinerja setiap individu pegawai.
- Hasil analisis menunjukkan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik pada Aparatur Desa di Kecamatan Tapung Hulu, terbukti dari nilai $P\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0,05$ dengan original sampel sebesar 0,967. Artinya Kepemimpinan transaksional yang diterapkan pada Aparatur Desa di Kecamatan Tapung Hulu dapat meningkatkan Motivasi Intrinsik setiap individu pegawai.
- Hasil analisis menunjukkan Motivasi intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Tapung Hulu, terbukti dari nilai $P\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0,05$ dengan original sampel sebesar 0,374. Artinya Motivasi Intrinsik individu Aparatur Desa dapat meningkatkan Kinerja pada Kantor Desa di Kecamatan Tapung Hulu.
- kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik melalui kinerja pada Aparatur Desa di Kecamatan Tapung Hulu, terbukti dari nilai $P\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0,05$ dengan original sampel sebesar 0,362.

C. Tabel Temuan Penelitian

Tabel berikut memberikan ringkasan hasil analisis kuantitatif:

Tabel 1. Hasil analisis kuantitatif

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	Statistics (O/STD EV)	P Values	Kepuasan
Kepemimpinan Transaksional (X) -> Kinerja (Y)	0,616	0,73	8,420	0,000	Dite rima
Kepemimpinan Transaksional (X) -> Motivasi Intrinsik (Z)	0,967	0,04	23,617	0,000	Dite rima

Motivasi Intrinsik (Z) -> Kinerja (Y)	74	0,3	0,	0,0	5,	0	Dite
		368	75	007	,000	rima	

Sumber : Data Olahan, 2024

Diskusi

1. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Aparatur Desa

Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Tapung Hulu, dengan nilai P-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan original sample sebesar 0,616. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang menekankan penghargaan atas pencapaian dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran mampu meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Responden menilai penghargaan berdasarkan kinerja sebagai elemen paling mencerminkan kepemimpinan transaksional, karena hal tersebut membuat aparatur desa merasa dihargai atas usaha mereka. Namun, sanksi dan teguran dinilai kurang efektif akibat kurangnya konsistensi dalam penerapannya, sehingga efektivitas kepemimpinan menjadi terbatas dalam mendorong peningkatan kinerja.

Selain itu, kinerja aparatur desa juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang mendukung, sebagaimana diakui oleh responden yang menyatakan bahwa lingkungan yang kondusif mempermudah penyelesaian tugas. Namun, penelitian ini juga menemukan adanya kendala komunikasi dan koordinasi antar bagian organisasi, yang menghambat efisiensi kerja. Ketidakjelasan hubungan antar bagian disebabkan oleh lemahnya komunikasi antara pemimpin, bawahan, dan antar divisi. Oleh karena itu, meskipun kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kinerja melalui penghargaan atas pencapaian, upaya perbaikan dalam komunikasi dan koordinasi internal sangat diperlukan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Yendra *et al.* (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran sebagai mediator penting dalam hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja, sehingga menggarisbawahi pentingnya memperbaiki komunikasi untuk memaksimalkan dampak kepemimpinan transaksional terhadap kinerja organisasi.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Intrinsik

Kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik aparatur desa di Kecamatan Tapung Hulu, sebagaimana dibuktikan oleh nilai P-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan original sample sebesar 0,967. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan transaksional mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, dengan pendekatan yang menekankan penghargaan atas pencapaian kinerja dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran. Responden menilai bahwa penghargaan yang diberikan secara adil sesuai dengan kinerja sangat mencerminkan gaya kepemimpinan ini, karena penghargaan tersebut membuat pegawai merasa dihargai dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Namun, aspek pemberian sanksi dan teguran terhadap pelanggaran kebijakan dianggap kurang optimal, yang menunjukkan perlunya peningkatan ketegasan dan konsistensi dalam penegakan aturan untuk memaksimalkan efektivitas kepemimpinan.

Motivasi intrinsik juga dipengaruhi oleh rasa kepuasan dan keterhubungan emosional pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Jawaban responden mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik meningkat ketika mereka merasakan pencapaian dari tugas-tugas yang dijalankan. Namun, sanksi dan teguran dinilai tidak memberikan kontribusi yang cukup terhadap motivasi intrinsik, sehingga perlu adanya perbaikan dalam pendekatan kepemimpinan terkait aspek ini. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transaksional, khususnya melalui pemberian penghargaan berbasis pencapaian, berperan besar

dalam meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Meski begitu, untuk hasil yang lebih maksimal, diperlukan penegakan aturan yang lebih konsisten dan komunikasi yang lebih efektif antara pemimpin dan bawahannya. Hasil ini konsisten dengan penelitian Thivaashini *et al.* (2024), yang menemukan bahwa kepemimpinan transaksional secara signifikan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di sektor ritel Malaysia melalui penghargaan dan pengakuan berbasis kinerja, serta membuktikan hubungan erat antara motivasi tinggi dan pencapaian kinerja optimal dalam keberhasilan organisasi.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Tapung Hulu, dengan nilai P-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan original sample sebesar 0,374. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, yang berasal dari rasa keterlibatan emosional dan kepuasan dalam melaksanakan tugas, dapat mendorong peningkatan kinerja. Responden menilai bahwa keterhubungan emosional yang mereka rasakan terhadap pekerjaan merupakan faktor utama dalam motivasi intrinsik. Sebaliknya, aspek penegakan aturan melalui pemberian sanksi dan teguran dinilai kurang mencerminkan motivasi intrinsik, mengindikasikan perlunya konsistensi dalam penerapan kebijakan untuk mendukung motivasi yang lebih baik.

Dalam aspek kinerja aparatur desa, lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor paling diapresiasi oleh responden, karena mempermudah penyelesaian tugas mereka. Namun, terdapat kelemahan pada hubungan dan komunikasi antar bagian organisasi yang dinilai tidak cukup jelas. Ketidakjelasan ini berpotensi menghambat koordinasi dan pemahaman mengenai peran masing-masing, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi intrinsik berperan penting dalam meningkatkan kinerja aparatur desa, terutama melalui keterlibatan emosional terhadap pekerjaan. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, perlu adanya perbaikan dalam komunikasi antar bagian organisasi dan penerapan aturan yang konsisten. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wedhu *et al.* (2023), yang menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi ekstrinsik tidak memberikan pengaruh signifikan, meskipun kedua jenis motivasi bersama-sama memengaruhi kinerja secara simultan.

4. Peran Mediasi Motivasi Intrinsik dalam pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik melalui Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Tapung Hulu. Hal ini dibuktikan dengan nilai P-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan original sample sebesar 0,362, yang mengindikasikan bahwa kinerja yang baik, sebagai hasil dari kepemimpinan transaksional, dapat meningkatkan motivasi intrinsik aparatur desa. Dalam aspek kepemimpinan transaksional, penghargaan yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja dinilai sebagai faktor yang paling mencerminkan gaya kepemimpinan ini. Pemberian penghargaan yang adil dan sesuai mampu meningkatkan motivasi pegawai. Sebaliknya, responden menilai bahwa pemberian sanksi dan teguran belum cukup mencerminkan kepemimpinan transaksional karena kurangnya konsistensi dalam penegakan aturan, yang berpotensi mengurangi efektivitas dalam mendorong motivasi dan kinerja.

Pada aspek kinerja, responden sangat menghargai lingkungan kerja yang mendukung, yang mempermudah mereka dalam menyelesaikan tugas dan berkontribusi pada peningkatan motivasi intrinsik. Namun, komunikasi antar bagian dalam organisasi dinilai kurang jelas, yang menghambat koordinasi dan berdampak negatif pada kinerja. Dalam hal motivasi intrinsik, responden merasa bahwa keterhubungan emosional dengan pekerjaan mereka mendorong

motivasi yang lebih besar dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Meskipun demikian, kurangnya ketegasan dalam penegakan aturan dianggap dapat menurunkan semangat kerja pegawai, menunjukkan perlunya perhatian lebih dalam aspek ini.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa Kepemimpinan Transaksional yang diterapkan secara efektif, terutama melalui pemberian penghargaan atas kinerja, dapat meningkatkan Motivasi Intrinsik melalui Kinerja sebagai variabel mediasi. Perbaikan dalam komunikasi antar bagian dan penerapan aturan yang konsisten menjadi langkah penting untuk mencapai kinerja dan motivasi yang lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Palefi et al. (2024), yang menemukan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai mediator utama dalam hubungan tersebut.

Ada beberapa faktor yang dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja. Berikut adalah beberapa di antaranya:

- a. **Kultur Organisasi:** Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan komunikasi terbuka dapat mempengaruhi seberapa efektif kepemimpinan transaksional menghasilkan kinerja tinggi. Dalam kultur yang lebih hierarkis, pendekatan transaksional mungkin lebih efektif.
- b. **Karakteristik Individu Karyawan:** Motivasi intrinsik, tingkat keterlibatan, dan komitmen karyawan dapat mempengaruhi bagaimana mereka merespons gaya kepemimpinan transaksional. Karyawan yang lebih termotivasi mungkin mendapatkan manfaat lebih dari kepemimpinan yang menekankan penghargaan dan pengakuan.
- c. **Tipe Tugas:** Kompleksitas dan sifat tugas dapat memengaruhi efektivitas kepemimpinan transaksional. Dalam konteks tugas yang lebih rutin dan terstruktur, pendekatan transaksional mungkin lebih berhasil, sementara untuk tugas yang lebih kompleks, pendekatan yang lebih transformasional bisa jadi lebih efektif.
- d. **Pengalaman dan Keterampilan Karyawan:** Karyawan yang lebih berpengalaman dan terampil mungkin tidak merespons gaya kepemimpinan transaksional dengan cara yang sama seperti yang kurang berpengalaman, dan mereka mungkin lebih menghargai kebebasan dan otonomi dalam pekerjaan mereka.
- e. **Lingkungan Eksternal:** Faktor-faktor eksternal seperti tekanan pasar, persaingan, dan perubahan teknologi dapat memengaruhi bagaimana kepemimpinan transaksional diterima dan diimplementasikan. Dalam situasi yang berubah cepat, gaya kepemimpinan yang lebih fleksibel mungkin lebih diperlukan.
- f. **Ketersediaan Sumber Daya:** Sumber daya yang tersedia untuk tim atau individu dapat mempengaruhi bagaimana mereka merespons kepemimpinan transaksional. Jika sumber daya terbatas, karyawan mungkin merasa tertekan sehingga kinerja mereka menurun meskipun ada pengawasan yang ketat.
- g. **Durasi Hubungan Pimpinan-Karyawan:** Duration hubungan antara pemimpin dan karyawan juga bisa memoderasi efektivitas kepemimpinan transaksional. Hubungan jangka panjang dapat membangun kepercayaan yang dapat memperkuat efek kepemimpinan.
- h. **Tujuan Organisasi:** Jika tujuan organisasi jelas dan dapat dipahami, kepemimpinan transaksional yang berorientasi pada pencapaian target bisa lebih mudah diterima dibandingkan jika tujuan tersebut kabur.
- i. **Kepemimpinan Lain:** Kehadiran gaya kepemimpinan lain, seperti kepemimpinan transformasional, di dalam tim atau organisasi yang sama bisa mempengaruhi hasil yang diharapkan dari kepemimpinan transaksional.

Faktor-faktor ini bisa berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain, sehingga penting untuk mempertimbangkan konteks yang lebih luas ketika menganalisis hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja.

Kesimpulan

Penelitian ini memperkaya literatur tentang kepemimpinan transaksional dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi intrinsik melalui kinerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini mendukung bahwa penghargaan berbasis pencapaian kinerja mampu meningkatkan motivasi intrinsik individu yang berdampak positif pada kinerja. Selain itu, penelitian ini berkontribusi pada teori motivasi intrinsik dengan menekankan pentingnya keterhubungan emosional terhadap tugas sebagai faktor signifikan dalam mendorong kinerja. Motivasi intrinsik tidak hanya dipengaruhi oleh penghargaan eksternal, tetapi juga oleh faktor afektif dan emosional. Secara keseluruhan, penelitian ini memperluas pemahaman tentang hubungan kompleks antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja dalam konteks organisasi aparatur desa.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berbasis penghargaan atas pencapaian kinerja efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja aparatur desa. Oleh karena itu, pemimpin desa perlu memberikan penghargaan yang jelas, terukur, dan adil. Selain itu, sistem sanksi harus diperbaiki dengan penerapan yang konsisten, transparan, dan sesuai pelanggaran untuk meningkatkan kedisiplinan. Lingkungan kerja yang mendukung keterhubungan emosional antara pegawai dan tugas juga perlu dibangun, misalnya dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Perbaikan komunikasi dan koordinasi antar bagian dalam organisasi juga penting untuk meningkatkan efektivitas kerja. Akhirnya, program pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis, kepemimpinan, serta motivasi perlu dirancang untuk mendukung peningkatan kinerja aparatur desa secara berkelanjutan.

Kepemimpinan transaksional terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik serta kinerja aparatur desa di Kecamatan Tapung Hulu. Penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang menekankan penghargaan atas pencapaian kinerja dapat secara efektif meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Namun, beberapa aspek masih membutuhkan perhatian lebih, seperti kurangnya kejelasan hubungan antar bagian dalam organisasi dan kurang optimalnya ketegasan dalam pemberian sanksi terhadap pelanggaran kebijakan, yang dinilai dapat mengurangi efektivitas kepemimpinan transaksional.

Motivasi intrinsik juga berperan penting sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja aparatur desa. Dengan kepemimpinan transaksional yang diterapkan secara konsisten, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif serta komunikasi yang lebih baik antar bagian dalam organisasi, aparatur desa dapat menjadi lebih termotivasi dan berprestasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan transaksional dalam mendorong kinerja yang optimal melalui penguatan motivasi intrinsik, sekaligus menggarisbawahi perlunya perbaikan dalam struktur organisasi dan strategi komunikasi sebagai langkah strategis bagi pemerintah desa dalam meningkatkan manajemen yang efektif. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan kinerja aparatur desa melalui penguatan motivasi intrinsik, serta perlunya perbaikan dalam struktur dan komunikasi organisasi untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Hasil ini dapat menjadi acuan bagi pemerintah desa dalam mengembangkan strategi kepemimpinan dan manajemen yang lebih efektif.

Referensi

- Abdullah, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Aboramadan, M., & Dahleez, K. A. (2020a). Leadership Styles And Employees' Work Outcomes In Nonprofit Organizations: The Role Of Work Engagement. *Journal Of Management Development*, 39(7–8), 869–893. <https://doi.org/10.1108/Jmd-12-2019-0499>
- Adnyana, I. P. A., & Putra, M. Y. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perbekel Desa Sangsit. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(2), 25–34. <https://doi.org/10.51903/Dinamika.V2i2.180>
- Alfian, M., Pratama, R., Nugrohoseno, D., Pembangunan, U., & Veteran, N. (2021). 5380-18328-1-Pb. 1–11.
- Arrahman, Q. K., & Sugiyanto, H. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Qalbi Khaled Arrahman, Hadi Sugiyanto Vol. 1 No. 1. Tahun 2023*. 1(1), 43–64.
- Ayonda, D. N. P., Laksono, S. S. M., & Nadhiroh, U. (2023a). Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kantor Desa Tiru Kidul. *Business And Investment Review (Birev)*, Vol. 1, No(5), 23.
- Bahadur Lama, P., Prasad Aryal, N., & Shrestha, R. (2024). The Influence Of Leadership Styles On Employee Performance: Transformational, Transactional And Ethical Leadership. *Business Ethics And Leadership*, 8(2), 152–163. [https://doi.org/10.61093/Bel.8\(2\).152-163.2024](https://doi.org/10.61093/Bel.8(2).152-163.2024)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation And Self-Determination In Human Behavior. In *Intrinsic Motivation And Self-Determination In Human Behavior*. Springer Us. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Edison, Emron, Anwar Yohny, Dan K. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Emmy, P., & Wanma, J. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jumabis (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 5(2), 77–89. <https://doi.org/10.55264/Jumabis.V5i2.76>
- Fariq, M., Prahyawan, W., & Sultan Ageng Tirtayasa, U. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Permata Finance Indonesia Cabang Serang). In *Jrbm Tirtayasa* (Vol. 1, Issue 1). <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jrbm>
- Febrianti, N., & Ririn Handayani. (2022). Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 4(1), 60–67. <https://doi.org/10.31849/Jmbt.V4i1.10734>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Smartpls 3.0, Untuk Penelitian Empiris*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Hasanah, T., Isnurhadi,) ;, Muhammad,) ;, & Hadjri, I. (2024). Ekombis Review-Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis The Effect Of Transactional Leadership And Work Skills On Employee Performance Mediated By Work Discipline At The Research And Development Agency Of Lahat Regency. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(4), 4133–4142. <https://doi.org/10.37676/Ekombis.V12i4>
- Jefrinus Wedhu, Y., Philipus Kurniawan, A., & Ama Muda, V. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(6).
- Kaltsum, N. (2021). Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang. *Decision : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 248–256. <https://doi.org/10.31850/Decision.V2i2.1399>

..... (article title)

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Pt. Rajagrafindo Persada.
- Kennedy, P. (1998). A Guide To Econometrics. In *Revista Brasileira De Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Komala, N., Junaenah, J., Syarifah, S., Awaludin, J. F., & Haryadi, D. (2024). Dominance Of Leadership Style And Preventive Work Discipline In Improving The Performance Of Village Apparatus. *International Journal Of Applied Finance And Business Studies*, 11(4), 935–941. <https://doi.org/10.35335/Ijafibs.V11i4.244>
- Latan, H., & Ghozali, I. (2017a). *Partial Least Squares, Konsep, Metode Dan Aplikasi, Program Warppls 5.0*. Universitas Diponegoro.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712. <https://doi.org/10.37606/Publik.V9i4.456>
- Mahrani, Handayani, R., & Seswandi, A. (2022). *Peran Mediasi Komitmen Afektif Pada Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. 1(1), 106–117. <http://www.jkmk.akademimanajemen.or.id>
- Mahrum, M., Hadjar, I., & Yusnita, N. (2021). The Effect Of Transformational Leadership And Compensation On Performance. *Journal Of Biology Education Research (Jber)*, 2(1), 29–36. <https://doi.org/10.55215/Jber.V2i1.3131>
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya Offset.
- Michel, J. W., Lyons, B. D., & Cho, J. (2011). Is The Full-Range Model Of Leadership Really A Full-Range Model Of Effective Leader Behavior? In *Journal Of Leadership And Organizational Studies* (Vol. 18, Issue 4). <https://doi.org/10.1177/1548051810377764>
- Ndandara, V., A. Manafe, H., Yasinto, Y., & Man, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 173–187. <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V4i1.1416>
- Oluoch, D. (2022). Relationship Between Intrinsic Teacher Motivation And Teacher Amotivation And Student Academic Performance In Public Secondary Schools In Gem Sub-County, Kenya. *African Educational Research Journal*, 10(2), 134–142. <https://doi.org/10.30918/Aerj.102.22.020>
- Palefi, A. R., Agustina, T. S., & Jamali, M. (2024). The Interplay Of Transactional Leadership, Adaptive Culture, Work Motivation And Performance Of Employees. *International Research-Based Education Journal*, 6(2), 145. <https://doi.org/10.17977/Um043v6i2p145-160>
- Pambreni, Y., Ridho, A., & Hodayat, R. (2022). The Effect Of Leadership On Performance Of Apparatus And Institutions In Cimerang Village, Purabaya District, Sukabumi. *Neo Journal Of Economy And Social Humanities*, 1(4), 224–230. <https://doi.org/10.56403/Nejesh.V1i4.49>
- Putu, N., Wahyuni, D., Alfia Purwandari, D., Yanuar, T., & Syah, R. (2019). Transactional Leadership, Motivation And Employee Performance. *Journal Of Multidisciplinary Academic*, 3(5).
- Qasanah, U. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 8(1), 127–133.
- Ridwan, B., & Kesuma, T. M. (2022). The Effect Of Intrinsic Motivation On Job Satisfaction And Its Implications On Commitment And Performance Of Aceh Jaya District Education

- Office. *International Journal Of Business Management And Economic Review*, 05(02), 98–108. <https://doi.org/10.35409/Ijbmer.2022.3373>
- Rizaldy, A. (2021). Transactional Leadership Affects Employee Performance Using Work Satisfaction As A Moderating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 63–71.
- Robins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (10th Ed.). Salemba Empat.
- Rusiadi. (2013a). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, EvIEWS, Amos, Lisrel*. Usu Press.
- Sapriyanda, & Devi Amdanata, D. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (Amnesia)*, 1(3). <https://doi.org/10.61167/Amnesia.V1i3>
- Sekar, A. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ajp*.
- Setiani, & Rizaldy, A. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bi Snis Transactional Leadership On Employee Performance: Job Satisfaction As A Moderating Variables*. 6(2). <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>
- Siahaan, M., & Komariah, N. S. (2022). The Influence Of The Leadership Style Of The Village Headman And The Village Apparatus Competence On The Success Of Development In Sriamur Village, Bekasi. *International Journal Of Multidisciplinary Research And Literature*, 1(2), 183–203. <https://doi.org/10.53067/Ijomral.V1i2.21>
- Singh, P., & Kumar, A. (2023). Influence Of Transactional Leadership Styles On Employee Motivation. In *Tuijin Jishu/Journal Of Propulsion Technology* (Vol. 44, Issue 3).
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/Jish-Undiksha.V9i2.21302>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Sulistiyorini, H., Setiawan, M., Sumiati, & Wijayanti, R. (2024). Empowering Village-Owned Enterprises: Examining Leadership, Innovation And Government Support. *International Journal Of Innovative Research And Scientific Studies*, 7(2), 816–829. <https://doi.org/10.53894/Ijirss.V7i2.2909>
- Susanto, H., Fauzi, H. M., & Badriyah, A. (2022). Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Di Kantor Desa Gelung Kabupaten Situbondo. *Acton*, 18(2), 1. <https://doi.org/10.36841/Acton.V18i2.2635>
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syah, T. Y. R., Wahyuni, N. P. D., & Purwandari, D. A. (2019). Transactional Leadership, Motivation And Employee Performance. *Journal Of Multidisciplinary Academic*, 3(5), 156–161.
- Tahar, A., & Abdillah, M. A. (2021). The Influence Of Leadership Style On Managerial Performance Of Village Governments With Motivation As Mediation. *Journal Of Economics And Business*, 4(1). <https://doi.org/10.31014/Aior.1992.04.01.328>
- Thivaashini, S., Mohammed, R. B. K., Chong, P. L., & Tatchanaamoorti, P. (2024). A Study Of The Effects Of Transactional Leadership On Employee Motivation And Performance In The Malaysian Retail Sector. *Malaysian Journal Of Business, Economics And Management*, 75–80. <https://doi.org/10.56532/Mjbem.V3i1.43>
- Tohardi, A. (2019). Metodologi Penelitian Sosial Plus. In *Tanjungpura University Press* (Vol. 1, Issue April).
- Triadi, R., & Hidayah, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang)*.

..... (article title)

- Waruwu, A. I. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Liam Rent. *Syntax Idea*, 3(9), 2100–2109. <https://doi.org/10.46799/Syntax-Idea.V3i9.1485>
- Wayan Sri Pradnyani, N., & Ganesha Rahyuda, A. (2022). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820.
- Willy, W., Loisa, R., & Aulia, S. (2021). Pengaruh Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian La Madame Florist. *Prologia*, 5(1), 142. <https://doi.org/10.24912/Pr.V5i1.8181>
- Wirawan. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wuryanti, W., & Rismawan, A. R. (2020a). Improving Human Resources Performance And Job Satisfaction Through Transactional Leadership And Intrinsic Motivation. *International Journal Of Islamic Business Ethics*, 5(1), 73. <https://doi.org/10.30659/Ijibe.5.1.73-89>
- Yendra, Irawan, A., & Faradilla, Y. (2020). *Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi*.