Studi Ilmu Manajemen dan Organisai (SIMO)
ISSN 2745-7826, Vol 6, No 2, 2025, 423-435 https://doi.org/10.35912/simo.v6i2.4631

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan LPD Kedonganan

(The Influence of Leadership, Discipline, and Motivation on LPD Kedonganan Employee Performanc)

Ni Nyoman Yanti Anjastari[1*], A. A. Ngr. Oka Suryadinatha Gorda[2]
Universitas Pendidikan Nasional, Bali, Indonesia[1,2]
yantianjastari31@gmail.com[1*], okagorda@gmail.com[2]

Riwayat Artikel:
Diterima pada 18 Mei 2025
Revisi 1 pada 20 Mei 2025
Revisi 2 pada 27 Mei 2025
Revisi 3 pada 23 Juni 2025
Disetujui pada 8 Juli 2025

Abstract
Purpose: This study aimed to examine the influence of transformational leadership, work discipline, and motivation on employee performance at LPD Kedonganan Traditional Village. The objective of this study was to determine how these factors affect productivity and performance outcomes.
Methodology: A mixed-method approach was applied, primarily quantitative, using data collected from 60 respondents through structured interviews. Data analysis employed the SmartPLS4 statistical tool with the Structural Equation Modeling (SEM-PLS) technique to test the proposed hypotheses.
Results: The findings show that transformational leadership, work discipline, and motivation significantly and positively impact employee performance. Transformational leadership improves performance quality, strong discipline boosts productivity, and motivation enhances employee effectiveness.
Conclusion: The study concludes that LPD Kedonganan should strengthen leadership practices, enforce better discipline, and improve motivational efforts to enhance overall employee performance.
Limitations: This study is limited to three variables—transformational leadership, discipline, and motivation—excluding other influential factors such as organizational culture or compensation. The quantitative design also restricts the depth of insight into employees' perceptions.
Contribution: This study provides strategic input for LPD Kedonganan and similar institutions to improve management practices. It also serves as a basis for future research by recommending the inclusion of additional variables such as job satisfaction and work environment, and encouraging comparative studies across different local credit institutions.

Keywords: *Performance enhancement catalysts, Personnel effectiveness indicators, Transformational leadership approaches, Workplace behavioral compliance protocols.*

How to Cite: Anjastari, N. N. Y., Gorda, A. A. N. O. S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan LPD Kedonganan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisai*, 6(2), 423-435.

1. Pendahuluan

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) berperan sebagai lembaga keuangan mikro yang dimiliki oleh desa adat di Bali, dengan tujuan untuk mengelola kekayaan desa adat dan mendukung perekonomian masyarakat setempat. LPD memainkan peran strategis dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat desa adat. LPD Desa Adat Kedonganan, sebagai salah satu lembaga dengan aset terbesar di Bali, dihadapkan

pada tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan secara konsisten, terutama dalam memenuhi target-target yang telah ditetapkan (Hartini & Suwandewi, 2022). Data menunjukkan bahwa pada tahun 2020, LPD Kedonganan mengalami penurunan kinerja yang signifikan, yang berpengaruh pada pencapaian target organisasi. Penurunan ini mengindikasikan adanya masalah dalam faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan. Meski demikian, pada tahun 2021, LPD Kedonganan berhasil memperbaiki kinerjanya. Namun, pada 2022, terjadi penurunan kinerja lagi, yang menunjukkan pentingnya pengelolaan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Antika, Rusmana, & Widianingsih, 2023).

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Manurung, Inayatullah, & Sa'adah, 2023). Gaya kepemimpinan ini fokus pada pemberian inspirasi, motivasi, serta perhatian terhadap pengembangan individu. Hal ini dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dengan cara memfokuskan perhatian mereka pada kepentingan bersama dan pengembangan gagasan inovatif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Subendi et al., 2021). Dengan demikian, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan berfokus pada pencapaian hasil yang optimal.

Selain kepemimpinan transformasional, disiplin kerja juga memegang peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan dan prosedur yang ada dalam organisasi, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pekerjaan dan efisiensi yang lebih baik (Hendrayani, 2020). Disiplin yang tinggi menyediakan kerangka kerja yang jelas dan terstruktur, yang memungkinkan karyawan untuk fokus pada tujuan yang lebih besar, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Puspita Sari et al., 2020). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja yang baik menjadi prediktor utama dalam pencapaian kinerja yang optimal (Martino & Wahyuni, 2024).

Kepemimpinan transformasional telah terbukti memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan hasil kerja karyawan. Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini tidak hanya memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan, tetapi juga meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, sehingga mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras (Bass & Riggio, 2006). Penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, produktif, dan inovatif, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Northouse, 2018).

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Latifah et al (2019) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang baik berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal. Hasica et al (2023a) menambahkan bahwa motivasi yang kuat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Menurut Herzberg (1959), motivasi kerja terdiri dari dua faktor utama: faktor motivator yang meningkatkan kepuasan kerja dan faktor hygiene yang mencegah ketidakpuasan. Penelitian terkini menunjukkan bahwa organisasi yang mampu meningkatkan motivasi karyawan, baik melalui penghargaan intrinsik (pengakuan, pencapaian) maupun ekstrinsik (insentif, bonus), memiliki karyawan yang lebih produktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka (Kuvaas, 2006).

Meskipun LPD Kedonganan telah berupaya meningkatkan kinerja karyawan, masih terdapat tantangan seperti rendahnya motivasi, kedisiplinan yang belum optimal, dan kepemimpinan yang belum sepenuhnya efektif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kedonganan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih baik dalam meningkatkan manajemen LPD Kedonganan untuk mendongkrak kinerja karyawan secara keseluruhan (Oktaviani & Herawaty, 2022).

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memfokuskan pada perubahan positif yang berkelanjutan, dengan memberi inspirasi kepada pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi. (Bass (1990) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional dapat memotivasi bawahan dengan cara yang mengarah pada peningkatan kinerja yang luar biasa. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada pengembangan dan pemberdayaan anggota tim. Subendi et al (2021) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendorong karyawan untuk berinovasi dan berfokus pada tujuan bersama, yang akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini menunjukkan perhatian pribadi kepada bawahan, memberikan motivasi tinggi, serta menciptakan lingkungan yang menginspirasi. Penelitian oleh Bass & Avolio (1994) juga mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Kepemimpinan transformasional tetap menjadi salah satu model kepemimpinan yang paling banyak diteliti dalam beberapa dekade terakhir. Schriesheim & Cogliser (2009) mengonfirmasi bahwa pemimpin transformasional tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Pillemer et al (2014) menemukan bahwa pemimpin transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan kepercayaan dan hubungan emosional yang lebih kuat di dalam tim. Pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu dan tim dalam organisasi. Chen & Bliese (2002) meneliti bagaimana berbagai tingkat kepemimpinan dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Mereka menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif pada level individu maupun level tim dapat meningkatkan kinerja, dengan memperkuat kolaborasi dan meningkatkan motivasi anggota tim. Mereka juga menekankan pentingnya kepemimpinan yang dapat menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu agar dapat menciptakan sinergi yang mengarah pada pencapaian hasil yang optimal (Hardianto & Anggriawan, 2023).

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap aturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung memiliki perilaku yang terstruktur dan efisien dalam menjalankan tugas mereka. Hendrayani (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu indikator penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif dan memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Puspita Sari et al. (2020), disiplin kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas hasil yang dihasilkan oleh karyawan. Ketika karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang ada, maka organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif. Selain itu, disiplin kerja juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terorganisir dan kondusif.

Disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja individu juga telah banyak dibahas dalam literatur terkini. Bashir & Ramay (2010) mengungkapkan bahwa kedisiplinan kerja tidak hanya meningkatkan kualitas pekerjaan tetapi juga berhubungan langsung dengan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Iqbal et al (2015) menunjukkan bahwa kedisiplinan yang baik berkontribusi pada pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Herzberg (1959), motivasi kerja terdiri dari faktor-faktor motivator (seperti pencapaian dan pengakuan) yang meningkatkan kepuasan kerja, dan faktor hygiene (seperti gaji dan kondisi kerja) yang mencegah ketidakpuasan. Motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan memberikan dampak positif terhadap organisasi secara keseluruhan. Latifah et al (2019) menekankan bahwa motivasi kerja mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih efisien, memiliki semangat yang tinggi, dan berusaha

mencapai tujuan organisasi. Hasica et al (2023a) juga menyatakan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja dan membantu karyawan mencapai tujuan individu serta organisasi.

Motivasi kerja menjadi salah satu elemen penting dalam mencapai kinerja tinggi. Deci & Ryan (2008) dalam self-determination theory menjelaskan bahwa motivasi intrinsik—seperti kebebasan untuk memilih dan berinovasi—dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Penelitian oleh (Rich et al., 2010) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berperan lebih besar dalam jangka panjang dibandingkan motivasi ekstrinsik, yang lebih bersifat sementara.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Martino & Wahyuni (2024), kinerja karyawan dapat diukur dari aspek kuantitatif dan kualitatif, seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kualitas hasil kerja, dan kepatuhan terhadap prosedur yang ada. Penilaian kinerja karyawan penting dilakukan untuk mengukur kontribusi individu terhadap tujuan organisasi.

Menurut Hendrayani (2020), pencapaian kinerja yang baik merupakan hasil dari berbagai faktor, termasuk motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu memastikan bahwa ketiga faktor ini terkelola dengan baik. Pencapaian kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti kedisiplinan, motivasi, dan kepemimpinan. Robinson & Judge (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk berkolaborasi dalam tim dan beradaptasi dengan budaya organisasi yang mendukung. Kuvaas (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan berkontribusi pada pengembangan organisasi secara keseluruhan, karena individu yang produktif dan berkomitmen meningkatkan efisiensi dan inovasi di seluruh organisasi. Baron & Armstrong (2007) juga menggarisbawahi bahwa kinerja yang baik mengarah pada hasil yang lebih baik, termasuk dalam hal profitabilitas dan keberlanjutan organisasi.

2.5 Faktor Kontekstual dalam Kinerja

Meskipun kepemimpinan transformasional, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ada faktor kontekstual lain yang juga memengaruhi hasil kerja. Lowe et al (1996) dalam meta-analisis mereka menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti budaya organisasi, struktur organisasi, dan karakteristik individu dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja. Selain itu, Gagné & Deci (2005) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung otonomi dan pengambilan keputusan oleh karyawan dapat meningkatkan motivasi intrinsik, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Penelitian oleh Kuvaas (2006) juga menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong peningkatan kinerja.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal komparatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti. Desain kausal komparatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kedonganan.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi: Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di LPD Desa Adat Kedonganan, yang berjumlah 60 orang.
2. Sampel: Mengingat jumlah populasi yang kecil, penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau total sampling, yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik ini dipilih untuk memastikan representativitas data yang diperoleh, mengingat populasi yang terbatas.

3.3 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data sebagai berikut:

1. Data Primer: Data primer diperoleh langsung dari responden melalui distribusi kuesioner. Kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan mengenai kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.
2. Data Sekunder: Data sekunder dikumpulkan dari laporan tahunan LPD Desa Adat Kedonganan, dokumen terkait kinerja organisasi, serta arsip internal yang relevan dengan topik penelitian ini.

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner yang terdiri dari dua jenis pertanyaan:

1. Pertanyaan Tertutup: Menggunakan skala Likert 1–5 untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Skala ini memungkinkan responden untuk memberikan penilaian dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).
2. Pertanyaan Terbuka: Digunakan untuk mengumpulkan informasi tambahan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang mungkin tidak terjangkau oleh pertanyaan tertutup.

Kuesioner disebarkan kepada seluruh karyawan LPD Desa Adat Kedonganan yang berjumlah 60 orang, dan pengumpulan data dilakukan secara langsung dan melalui media elektronik jika memungkinkan.

3.3.2 Metode Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS4, yang mendukung analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Proses analisis data melibatkan langkah-langkah berikut:

1. Analisis Deskriptif: Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden, termasuk usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja, serta untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.
2. Analisis Inferensial: Untuk menguji hubungan antar variabel, penelitian ini menggunakan teknik SEM-PLS. Model SEM digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen (kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping, di mana nilai t-statistik yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

3.4 Operasional Variabel

Definisi operasional untuk setiap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional: Gaya kepemimpinan yang menekankan pada pemberian inspirasi, motivasi, dan perhatian terhadap pengembangan individu dalam organisasi. Diukur menggunakan indikator pengaruh pemimpin, pemberian inspirasi, perhatian terhadap karyawan, dan dorongan untuk berinovasi (Bass & Avolio, 1994).
2. Disiplin Kerja: Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur organisasi. Diukur dengan indikator ketaatan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan pengendalian diri Hendrayani (2021).
3. Motivasi Kerja: Dorongan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan mencapai tujuan organisasi. Diukur melalui indikator dorongan intrinsik dan ekstrinsik, serta penghargaan atas hasil kerja (Tirtayasa, 2020).
4. Kinerja Karyawan: Output yang dihasilkan oleh karyawan dalam bentuk kuantitatif dan kualitatif berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan. Diukur melalui indikator pencapaian target kerja, kualitas pekerjaan, dan kolaborasi tim Hendrayani (2021).

3.5 Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Uji Hipotesis: Berdasarkan hasil uji t-statistik menggunakan metode bootstrapping dalam SEM-PLS. Hipotesis diterima jika t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,96) pada tingkat signifikansi 5%.
2. Evaluasi Pengaruh: Berdasarkan nilai koefisien jalur (path coefficient) yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel, serta nilai R-square untuk mengukur kekuatan model.
3. Interpretasi Hasil: Kesimpulan diambil berdasarkan signifikansi dan kekuatan pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan, serta implikasi praktis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan manajemen di LPD Desa Adat Kedonganan.

4. Hasil dan Pembahasan

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan LPD Desa Adat Kedonganan tahun 1923. yang berjumlah sebanyak 60 orang. Data dilihat dari sumbernya dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu Data primer dan Sekunder. Data dianalisis menggunakan Teknik Partial Least Squares (PLS).

Tabel 1. Responden Jenis Kelamin

No	Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	30 Orang	50%
2	Perempuan	30 Orang	50%
Total		**60 Orang**	**100%**

Sumber: Data Primer tahun 2025

Tabel 2. Responden Usia

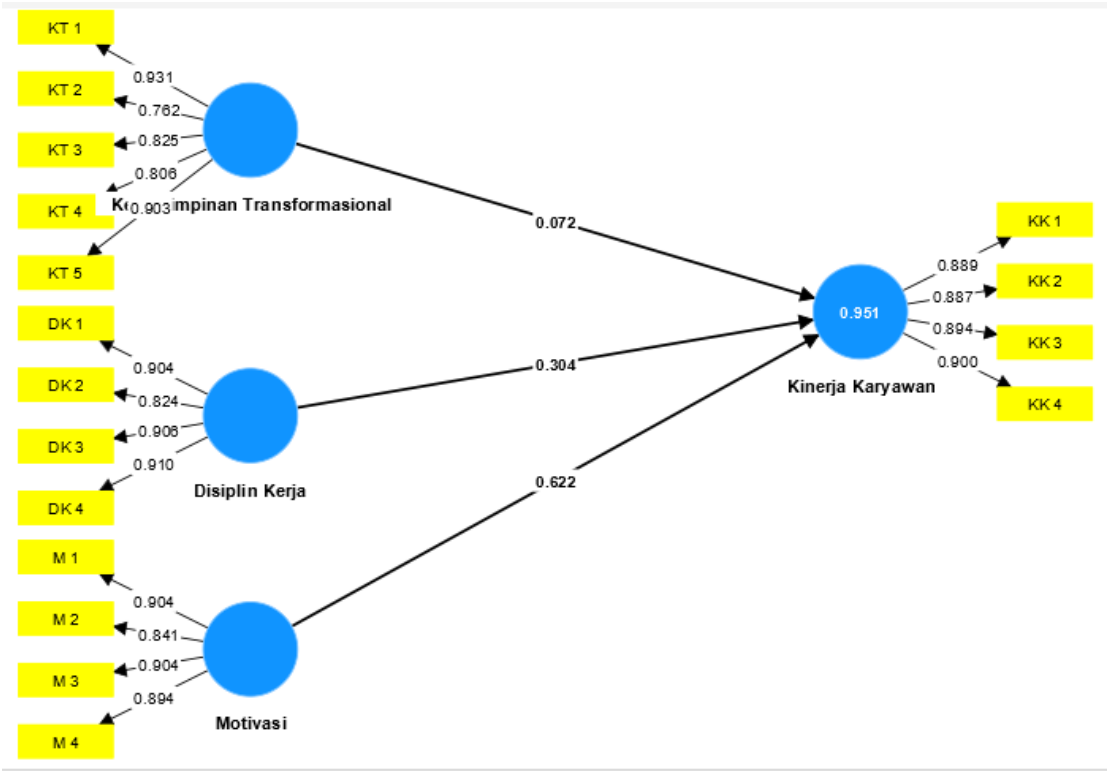
No	Karakteristik Usia (tahun)	Jumlah (Orang)	%
1	19-26	4	7
2	27-35	9	15
3	36-45	15	25
4	>45	32	53
Total		**60**	**100**

Sumber: Data Primer tahun 2025

Tabel 3. Responden Pendidikan Terakhir

No	Karakteristik Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	%
1	SMA/SMK	47	78
2	Sarjana	13	22
Total		**60**	**100**

Sumber: Data Primer tahun 2025



Gambar 1. Outer Model
Sumber: Data diolah, 2025

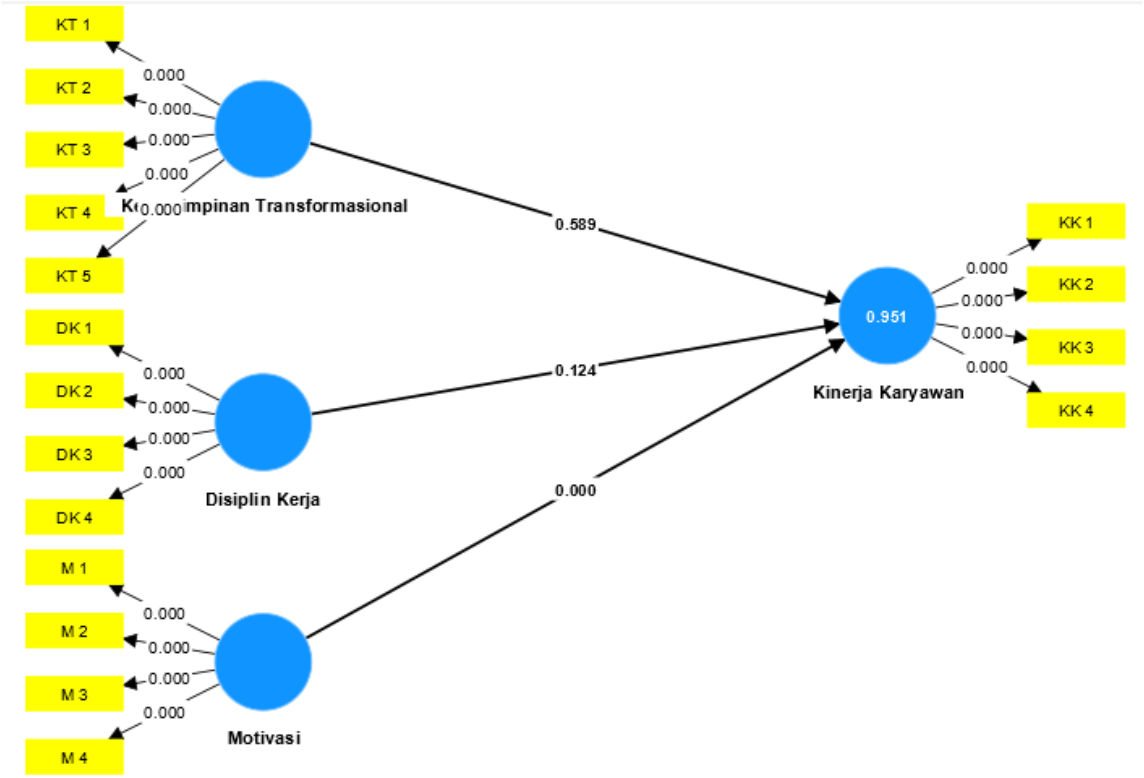
Ilustrasi yang ditampilkan menunjukkan angka-angka pada struktur yang membentuk parameter selaras dengan kerangka konseptual peneliti. Dalam visualisasi model eksternal ini terdapat nilai-nilai yang bersumber dari hasil outer loading. Angka-angka tersebut dapat dianggap memenuhi standar validitas apabila mencapai skor di atas 0.7.

Variabel	Indikator	*Loading Factor*	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	KT1	0.931	VALID
	KT2	0.762	VALID
	KT3	0.825	VALID
	KT4	0.806	VALID
	KT5	0.903	VALID
Disiplin Kerja (X2)	DK1	0.904	VALID
	DK2	0.824	VALID
	DK3	0.906	VALID
	DK4	0.910	VALID
Motivasi (X3)	M1	0.904	VALID
	M2	0.841	VALID
	M3	0.904	VALID
	M4	0.894	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.889	VALID
	KK2	0.887	VALID
	KK3	0.894	VALID
	KK4	0.900	VALID

Gambar 2. Outer Loading
Sumber: Data diolah (2025)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,909	0,914	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,901	0,908	Reliabel
3	Motivasi	0,915	0,915	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,908	0,911	Reliabel

Gambar 3. *Composite Reliability*
Sumber: Data diolah (2025)



Gambar 4. Inner Model
Sumber: Data diolah (2025)

Mengacu pada visualisasi di atas, nilai estimasi jalur yang menggambarkan prediksi hubungan dalam struktur model diperoleh melalui metode bootstrapping. Angka-angka tersebut dapat diterima sebagai valid apabila memenuhi kriteria signifikansi, yaitu ketika nilai statistik t melebihi 1,64 (pada tingkat signifikansi 5%).

	R-square	*R-square adjusted*
Kinerja Karyawan	0.951	0.948

Gambar 5. *R-Square*
Sumber: Data diolah (2025)

	F-square
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Karyawan	0.426
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.249
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.972

Gambar 6. *F- Square*
Sumber: Data diolah (2025)

	Original sample (O)	*Sample mean (M)*	*Standard deviation (STDEV)*	*T statistics (|O/STDEV|)*	*P values*
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Karyawan	0.462	0.504	0.232	2.425	**0.024**
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.304	0.301	0.133	1.739	**0.046**
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.622	0.617	0.150	4.144	**0.000**

Gambar 7. Hasil *Path Coeficient*
Sumber: Data diolah (2025)

4.1 Dampak Kepemimpinan Transformasional pada Performa Pekerja

Analisis yang menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan performa pekerja menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi tujuan bersama. Bass (1990) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional berfokus pada pemberian inspirasi, motivasi, dan perhatian kepada pengembangan individu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Avolio & Bass (1995) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek tetapi juga memperhatikan pengembangan potensi jangka panjang karyawan, yang mendorong peningkatan kinerja. (Subendi et al., 2021) (2021) juga mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki dampak positif terhadap kinerja, khususnya dalam hal komunikasi yang lebih efektif dan hubungan yang lebih baik antara manajer dan karyawan.

Namun, Martino & Wahyuni (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh tidak selalu konsisten di semua organisasi. Mereka menemukan bahwa kepemimpinan transformasional hanya memberikan dampak yang signifikan dalam organisasi yang memiliki budaya kerja yang mendukung inovasi dan komunikasi terbuka.

4.2 Keterkaitan Kedisiplinan Kerja dengan Performa Pekerja

Disiplin kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kualitas dan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik biasanya lebih terorganisir, efisien, dan dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh organisasi. Penelitian oleh Puspita Sari et al. (2020) menekankan bahwa kedisiplinan yang baik mendorong terciptanya lingkungan kerja yang terstruktur, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Hendrayani (2020) menunjukkan bahwa kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan kualitas output kerja dan memfasilitasi pencapaian target organisasi. Dalam penelitian mereka, (Martino & Wahyuni, 2024) juga menunjukkan bahwa kedisiplinan di tempat kerja berpengaruh besar pada peningkatan produktivitas, meskipun terlalu banyak kontrol atau regulasi dapat mengurangi kreativitas.

Namun, Tirtayasa (2020) mengemukakan bahwa terlalu banyak kontrol atau disiplin yang ketat dapat menurunkan kreativitas karyawan dan mengurangi motivasi intrinsik mereka untuk berinovasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menemukan keseimbangan yang tepat antara disiplin dan kebebasan bagi karyawan untuk berkembang.

4.3 Efek Pemberian Motivasi terhadap Performa Pekerja

Pemberian motivasi yang efektif terbukti meningkatkan kinerja individu. Penelitian oleh Latifah et al., (2019) dan Hasica et al., (2023b) menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi baik oleh penghargaan intrinsik maupun ekstrinsik cenderung bekerja lebih keras dan lebih produktif. Motivasi intrinsik, seperti pengakuan terhadap prestasi, mendorong karyawan untuk berusaha lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun, penelitian oleh Kuvaas (2006) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik lebih efektif dalam jangka panjang dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik. Motivasi yang berasal dari pengakuan pribadi dan pencapaian lebih mendalam dan berkelanjutan. Ryan & Deci (2000) juga menemukan bahwa motivasi intrinsik berkontribusi pada keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang.

5. Kesimpulan

5.1 Kesimpulan

Merujuk pada identifikasi masalah utama, sasaran riset, dan hasil pengolahan data dalam studi ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki efek positif terhadap produktivitas personel. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan pendekatan kepemimpinan transformasional secara optimal akan mendorong peningkatan capaian kerja anggota organisasi.
2. Faktor kedisiplinan dalam bekerja menunjukkan pengaruh positif terhadap pencapaian kerja individu. Hal tersebut memperlihatkan bahwa penguatan sistem kedisiplinan dalam lingkungan organisasi akan berkontribusi pada perkembangan kualitas kerja para personel.
3. Aspek motivasional terbukti memberikan dampak positif pada performa individu. Observasi ini menggambarkan bahwa intensifikasi stimulasi motivasi yang difasilitasi oleh pihak manajemen akan mendukung kemajuan efektivitas kerja para anggota organisasi.

5.2 ***Saran***

Maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Kepemimpinan Transformasional
   Berdasarkan deskripsi jawaban responden pada kepemimpinan variabel transformasional didapat pernyataan dengan nilai terendah adalah Pemimpin dapat menghargai ide ide yang diberikan karyawan dan nilai pernyataan tertinggi adalah Kepedulian pemimpin dapat menumbuhkan rasa percaya diri dalam melakukan. pekerjaan. Indikator tertinggi adalah mendorong rasa percaya diri. Sehingga hal ini mengindikasikan banyaknya karyawan merasa pemimpin tidak dapat menghargai ide-ide yang diberikan oleh karyawan, sehingga LPD Desa Adat Kedonganan sebaiknya lebih memperhatikan pimpinan secara khusus agar karyawan merasa puas sehingga karyawan dapat menghargai pimpinan yang ada di LPD Desa Adat Kedonganan.

2. Disiplin Kerja
   Berdasarkan deskripsi jawaban responden pada variabel disiplin kerja didapat pernyataan dengan nilai terendah adalah Saya memahami sanksi apabila melanggar aturan dan nilai pernyataan tertinggi adalah Saya selalu mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator tertinggi adalah ketaatan. Sehingga hal ini mengindikasikan banyaknya. karyawan tidak memahami saksi apa yang diberikan jika karyawan melanggar peraturan, sehingga LPD Desa Adat Kedonganan sebaiknya lebih memperhatikan disiplin kerja. secara khusus agar karyawan merasa puas sehingga karyawan dapat mentaati peraturan yang sudah diterapkan oleh LPD Desa Adat Kedonganan.
3. Motivasi
   Berdasarkan deskripsi jawaban responden pada variabel motivasi didapat pernyataan dengan nilai terendah adalah Prestasi yang sudah dicapai merupakan bentuk dari motivasi yang diberikan dan nilai pernyataan tertinggi adalah Adanya. perhatian pemimpin terhadap jaminan social karyawan. Indikator tertinggi adalah kebutuhan rasa aman. Sehingga hal ini mengindikasikan banyaknya karyawan yang tidak mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dicapai, sehingga LPD Desa Adat Kedonganan sebaiknya lebih memperhatikan motivasi secara khusus agar karyawan merasa puas sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan prestasi yang ada di LPD Desa Adat Kedonganan.
4. Kinerja Karyawan
   Mengacu pada analisis tanggapan partisipan terkait variabel produktivitas personel, ditemukan bahwa pernyataan yang memperoleh penilaian minimal adalah "Saya dapat memenuhi sasaran kerja yang sudah ditetapkan oleh pimpinan," sementara ungkapan yang mendapatkan skor maksimal adalah "Saya memiliki kemampuan untuk berkolaborasi dan memberikan kontribusi secara aktif dalam kelompok kerja." Indikator tertinggi adalah kemampuan bekerjasama. Sehingga hal ini mengindikasikan banyaknya karyawan tidak dapat mencapai target pekerjaan yang sudah ditentukan oleh atasan, sehingga LPD Desa Adat Kedonganan sebaiknya. lebih. memperhatikan kinerja karyawan secara khusus ugur karyawan merasa puas sehingga karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang sudah ditentukan di LPD Desa Adat Kedonganan.

Limitasi dan Studi Lanjutan

Penelitian ini terbatas hanya pada variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi dalam konteks LPD Desa Adat Kedongan, mengabaikan faktor eksternal seperti budaya organisasi atau kompensasi yang mungkin berpengaruh. Keterbatasan lainnya adalah penggunaan metode kuantitatif yang tidak menggali persepsi mendalam karyawan melalui pendekatan kualitatif. Studi selanjutnya dapat menambahkan variabel seperti lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk memperdalam pemahaman dinamika kinerja karyawan lembaga keuangan desa. Eksplorasi komparatif antara beberapa LPD berbeda juga direkomendasikan untuk memperkaya literatur terkait.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan penghargaan mendalam kepada semua pihak yang berkontribusi dalam penyusunan karya ilmiah ini, khususnya ditujukan kepada dosen pendamping akademik yang dengan konsisten memberikan saran konstruktif dan bimbingan intensif sehingga studi ini berhasil dirampungkan dengan baik.

Referensi

Antika, Z. R., Rusmana, O., & Widianingsih, R. (2023). Analisis Determinasi Minat dan Penggunaan Financial Technology Payment Menggunakan Theory of Planned Behavior: Studi pada Mahasiswa Unsosed. *Jurnal Ilmu Siber dan Teknologi Digital, 1*(2), 111-124. doi:10.35912/jisted.v1i2.2097

Baron, A., & Armstrong, M. (2007). *Human resource management: A handbook of human resource management practice (10th ed.)*. Kogan Page.

Bashir, S., & Ramay, M. I. (2010). Impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate financial performance. *International Journal of Human Resource Management*, *21*(5), 1225–1241.

Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (3rd ed.). Free Press. https://psycnet.apa.org/record/1990-98476-000

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *IImproving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=_z3_BOVYK-IC&oi=fnd&pg=PP11&dq=Bass,+B.+M.,+%26+Avolio,+B.+J.+(1994).+Improving+organizational+effectiveness+through+transformational+leadership.+Sage+Publications.&ots=aUvT-dElKK&sig=Y1oYzTkEzH_4mme1SFKOj8m0XQM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates.

Chen, G., & Bliese, P. D. (2002). The role of different levels of leadership in predicting team and organizational outcomes. *The Leadership Quarterly*, *13*(3), 244–278.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, *49*(3), 182–185. Https://doi.org/10.1037/a0012801

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(4), 331–362. https://doi.org/10.1002/job.322

Hardianto, A. M., & Anggriawan, M. A. (2023). Membangun Ketahanan Pangan Ternak Unggas melalui Budidaya Larva Maggot di Desa Binong Pamarayan Kabupaten Serang. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi, 2*(2), 65-72.

Hartini, M. L. S., & Suwandewi, P. A. M. (2022). Analisis Kebijakan Pajak Penghasilan untuk UMKM Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan. *Studi Ekonomi dan Kebijakan Publik, 1*(1), 13-23. doi:10.35912/sekp.v1i1.1135

Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023a). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *JURNAL ECONOMINA*, *2*(7), 1535–1545. https://doi.org/10.55681/ECONOMINA.V2I7.625

Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023b). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *JURNAL ECONOMINA*, *2*(7), 1535–1545. https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625

Hendrayani, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, *11*(4), 339–350. https://doi.org/10.36975/JEB.V11I4.296

Herzberg, F. (1959). The Motivation to work. In *Relations Industrielles-industrial Relations* (Vol. 15, Issue 2). John Wiley & Sons. https://doi.org/10.7202/1022040AR

Iqbal, M. Z., Ghaffar, A., & Rauf, A. (2015). The relationship between work discipline and employee performance in the retail industry. *Nternational Journal of Management Sciences and Business Research*, *4*(3), 21–28.

Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, *27*(3), 365–385. https://doi.org/10.1002/job.377

Latifah, E., Agung, S., Rachamatullaily, D., & Rinda, T. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, *2*(4), 566–574. https://doi.org/10.32832/MANAGER.V2I4.3811

Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the mlq literature. *The Leadership Quarterly*, *7*(3), 385–425. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90027-2

Manurung, N. E. P., Inayatullah, A., & Sa'adah, R. (2023). Peningkatan Penjualan Produk Pangan Kelompok Tani Kancil Putih melalui Media E-Commerce. *Jurnal Nusantara Mengabdi, 2*(3), 183-192. doi:10.35912/jnm.v2i3.1999

Martino, M. F., & Wahyuni, D. U. (2024). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Ninja Xpress. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, *13*(6). https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5941

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice (8th ed.)*. Sage Publications.

Oktaviani, A., & Herawaty, V. (2022). Pelatihan Penyusunan Laporan Keuangan Terhadap Wirausaha UMKM di Tegal Alur, Jakarta Barat. *Yumary: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 3*(1), 13-21. doi:10.35912/yumary.v3i1.1271

Pillemer, J., Graham, E. R., & Burke, D. M. (2014). The face says it all: CEOs, gender, and predicting corporate performance. *The Leadership Quarterly*, *25*(5), 855–864. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.07.002

Puspita Sari, D., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, *13*(1), 31–44. https://doi.org/10.55208/BISTEK.V13I1.144

Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, *53*(3), 617–635. https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988

Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior (15th ed.)*. Pearson Education.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*(1), 68–78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Schriesheim, C. A., & Cogliser, C. C. (2009). Construct validation in leadership research: Explication and illustration. *The Leadership Quarterly*, *20*(5), 725–736. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.06.004

Subendi, A., Hadiyati, E., & Suswati, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komunikasi dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Mojokerto. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, *23*(2), 205–219. https://doi.org/10.37303/A.V23I2.205

Tirtayasa, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kreativitas karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *17*(2), 102–113