

## Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja

Sri Mulyani<sup>1</sup>, Chamariyah<sup>2</sup>, Turmuri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Wijaya Putra Surabaya, Indonesia

Email: [ninik.doktor@gmail.com](mailto:ninik.doktor@gmail.com)<sup>1</sup>, [chamariyahmm@gmail.com](mailto:chamariyahmm@gmail.com)<sup>2</sup>, [turmuri.spdi@gmail.com](mailto:turmuri.spdi@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstract:** *This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach, the research sample is 42 people. The analysis tool uses Smart PLS (Partial Least Square). Research objectives: 1) To prove and analyze whether transactional leadership has a direct influence on the work performance of employees at the Karang Penang District Office, Sampang Regency. 2) To prove and analyze whether transactional leadership has a direct influence on the work spirit of the Karang Penang District Office, Sampang Regency. 3) To prove and analyze whether work enthusiasm has a direct influence on the work performance of employees at the Karang Penang District Office, Sampang Regency 4) To prove and analyze whether transactional leadership has an indirect influence on employee work performance which is mediated by work morale at the Karang Penang District Office, Sampang Regency. The research results show that: 1) Transactional leadership does not have a significant positive effect on employee work performance as evidenced by the original sample value of 0.280 and p-values of 0.058. 2) Transactional leadership has a significant positive effect on work morale as evidenced by the original sample value of 0.377 and p-values of 0.015. 3) Work morale has a significant positive effect on employee work performance as evidenced by the original sample value of 0.557 and p-values of 0.000. 4) Transactional leadership has a significant positive indirect effect on employee work performance and work morale as evidenced by the original sample value of 0.210 and p-values of 0.022.*

**Keywords:** *transactional leadership, work spirit, employee work performance*

**Abstrak:** Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatif, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 42 orang. Alat analisis menggunakan Smart PLS (Partial Least Square). Tujuan penelitian: 1) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang. 2) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh langsung terhadap semangat kerja pada Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang. 3) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah antusiasme kerja memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang 4) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja pada Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,280 dan p-values sebesar 0,058. 2) Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja dibuktikan dengan nilai sampel asli sebesar 0,377 dan nilai p sebesar 0,015. 3) Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dibuktikan dengan nilai sampel asli sebesar 0,557 dan nilai p sebesar 0,000. 4) Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tidak langsung signifikan terhadap prestasi kerja dan semangat kerja karyawan dibuktikan dengan nilai sampel asli sebesar 0,210 dan nilai p sebesar 0,022.

**Kata kunci:** kepemimpinan transaksional, semangat kerja, prestasi kerja karyawan

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dan vital dalam suatu organisasi serta memegang peranan penting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas secara efektif dalam proses pencapaian tujuan merka. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja sesuai kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan. Dewasa ini, pengembangan manajemen sumber daya manusia didorong oleh kebutuhan seperti kemajuan, pendidikan, penelitian dan persaingan. Untuk mencapai tujuan ini, pengelolaan sumber daya sangatlah penting. Manajemen yang baik akan memberikan kontribusi pada organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Pegawai sebagai asset terpenting suatu organisasi dan merupakan kunci bagi organisasi tersebut. Kinerja pegawai dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam lingkungan yang sangat kompetitif saat ini, kemajuan suatu organisasi masih bergantung pada kepemimpinan transaksional, budaya organisasi dan semangat kerja serta prestasi kerja yang diperoleh pegawai ditengah maraknya persaingan organisasi saat ini. Namun dalam prakteknya, organisasi sering menghadapi kesulitan seperti ketidakpuasan pegawai dalam mencapai tujuan tersebut, dan ini mempengaruhi prestasi pegawai maupun prestasi organisasi secara keseluruhan.

Sesuai dengan kontrak yang disepakati, kepemimpinan transaksional ini menekankan pada proses hubungan pertukaran yang memiliki nilai ekonomis untuk memenuhi kebutuhan biologis dan psikologis. Pemimpin transaksional memasukkan nilai- nilai, tetapi mereka relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, akuntabilitas, dan timbal balik. Pemimpin transaksi membantu pengikut melihat apa yang perlu dilakukan. Dalam melakukan identifikasi ini, pemimpin harus mempertimbangkan konsep diri bawahan. Dalam mendukung prestasi pegawainya, pimpinan dengan gaya kepemimpinan ini mengimplementasikan dua karakteristik yang menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan prestasinya yaitu imbalan kontigensi dan manajemen eksepsi. Imbalan kontigensi dalam hal ini dimana pemimpin memberitahu bawahan tentang apa yang harus dilakukan bawahan jika ingin mendapat imbalan dan menjamin bawahan akan memperoleh apa yang diinginkan sebagai pengganti usaha yang dilakukan Prasita et.al., (2023). Untuk meningkatkan prestasi kerja, pemimpin harus meyakinkan bawahannya bahwa setiap orang mempunyai keterampilan dan kemampuan

yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan memberikan pegawai nasihat yang jelas untuk mengidentifikasi masalah yang menyebabkan kinerja buruk. Pemimpin langsung memantau perkembangan kinerja dan menciptakan tantangan pekerjaan baru untuk menerima hadiah atau tunjangan sebagai imbalan kepada pegawai. Pemantauan langsung terhadap prestasi kerja oleh pimpinan menghadirkan tantangan baru pada pekerjaan dan dengan demikian memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka dengan imbalan hadiah atau tunjangan. Selain itu, prestasi kerja sepadan dengan apa yang telah dilakukan

Pimpinan secara langsung memantau kemajuan pekerjaan dan menciptakan tantangan kerja baru untuk mendorong pegawai meningkatkan prestasi kerja pegawai sehingga memperoleh imbalan atau tunjangan. Selain itu, kinerja pekerjaan disamakan dengan pekerjaan seorang pegawai. Untuk mendapatkan pekerjaan yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015). Kepemimpinan transaksional sebagai bentuk hubungan yang mempertukarkan jabatan atau tugas tersebut. Jadi, kepemimpinan transaksional menekankan proses hubungan pertukaran yang bernilai ekonomis untuk memenuhi kebutuhan biologis dan psikologis sesuai dengan kontrak yang telah mereka setujui bersama.

Kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) pada prinsip transaksi atau pertukaran antara pemimpin dengan bawahan. Apabila bawahandapat memenuhi harapan atasannya, misalnya prestasi kerja pegawai yang tinggi, maka atasan akan memberikan penghargaan kepada pegawainya dengan berbagai macam item tertentu. Di sisi lain, bawahan bertujuan untuk mencapai tujuan pemimpin dengan tujuan memperoleh manfaat atau kepuasan dan menghindari hukuman atau hukuman lebih lanjut. Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Menurut Wibowo (2019:326) bahwa kepemimpinan transaksional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan oleh organisasi untuk menggapai target saat ini secara efisien, dengan cara menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan hasil kerja dan pemberian penghargaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019), sedangkan menurut Badriyah, (2018), “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan”. Baik buruknya prestasi kerja/kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor.

Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang diharapkan tercapai oleh setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, karena kemampuan dan kemauan setiap pegawai berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Setiap organisasi ingin memiliki pegawai yang berprestasi kerja tinggi. Dijelaskan prestasi kerja yang tinggi dapat diketahui melalui hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, yang tercermin dalam (a) perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian. (b) Sifat pribadi pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Prestasi kerja pegawai yang tinggi akan menguntungkan produktivitas organisasi hal ini tidak terlepas dari prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja harus selalu dijaga oleh pegawai, mencapai target yang ditetapkan dan mampu bekerja sesuai dengan standar kualitas organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat penting bagi pegawai untuk bekerja secara efektif dalam semua peran dan aktivitasnya. Sebagai sumber daya manusia, pegawai harus selalu mengelola bisnis, mencapai tujuan yang ditetapkan, dan bekerja sesuai dengan standar prestasi kerja yang tinggi. Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat penting bagi pegawai untuk bekerja sfektif dalam semua peran dan aktivitasnya.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2019). Tidak jauh berbeda dengan pengertian yang dinyatakan oleh Nawawi, (2017), bahwa semangat kerja merupakan suasana batin pegawai yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berbagai kajian empiris tentang hubungan kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Andi et.al., (2023) mengemukakan kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Temuan penelitian Prasita et.al., (2023) mengemukakan kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, hasil

penelitiannya tidak sejalan dengan temuan penelitian Andi et.al., (2023). Adanya perbedaan temuan penelitian ini merupakan gap research penelitian dan memberikan landasan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dan untuk membuktikan apakah kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.

Berbagai kajian empiris tentang hubungan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rahmi et.al., (2024) mengemukakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Temuan penelitian Suwandi, (2016) mengemukakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, hasil penelitiannya tidak sejalan dengan temuan penelitian Rahmi et.al., (2024). Adanya perbedaan temuan penelitian ini merupakan gap research penelitian dan memberikan landasan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dan untuk membuktikan apakah budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.

Berbagai kajian empiris tentang hubungan semangat kerja terhadap prestasi kerja. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Jaruwit et.al., (2019) mengemukakan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Temuan penelitian Achmad et.al., (2017) mengemukakan semangat kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, hasil penelitiannya tidak sejalan dengan temuan penelitian Jaruwit et.al., (2019). Adanya perbedaan temuan penelitian ini merupakan gap research penelitian dan memberikan landasan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dan untuk membuktikan apakah semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.

Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang yang merupakan salah satu instansi Kabupaten Sampang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yaitu membantu Bupati Sampang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, memiliki peranan yang sangat penting dalam melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintah, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa atau kelurahan.

Sementara itu, berdasarkan pengamatan peneliti di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang dalam kaitan dengan prestasi kerja pegawai, dijumpai bahwa prestasi kerja pegawai berjalan tidak sebagai mana yang diharapkan (pencapaiannya belum optimal). Fenomena ini diduga disebabkan oleh kepemimpinan transaksional yang berjalan tidak sesuai harapan bawahan sehingga kurang mampu mendorong pegawai bekerja optimal, budaya organisasi belum sepenuhnya diterapkan dalam dunia kerja

sehari-hari, serta budaya organisasi yang diikuti tidak mencapai tujuan bersama. Selain kedua faktor tersebut diduga kurang optimalnya prestasi kerja pegawai karena faktor semangat kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang, studi empiris, *gap reseacrh* dan fenomena yang terjadi pada Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang yang telah diuraikan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja”**..

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian-uraian tentang latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan pada bahasan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi tentang kepemimpinan transaksional, semangat kerja dan prestasi kerja pegawai Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang?
2. Apakah kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang?
3. Apakah kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh langsung terhadap semangat kerja Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang?
4. Apakah semangat kerja memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang?
5. Apakah kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh secara tidak langsung yang dimediasi oleh semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan tentang kepemimpinan transaksional, semangat kerja dan prestasi kerja pegawai Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.

2. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja pegawai Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh secara langsung terhadap semangat kerja Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah semangat kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja pegawai Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
5. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan manfaat praktis dan manfaat teoritis. Adapun tentang manfaat praktis dan manfaat teoritis yang dimaksud yaitu:

1. Manfaat Praktis
  - Bagi Pimpinan Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang, hasil penelitian ini Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam rangka merumuskan kebijakan di masa yang akan datang dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui faktor kepemimpinan transaksional yang dimediasi oleh semangat kerja.
  - Bagi Universitas Wijaya Putra, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literatur perpustakaan universitas.
2. Manfaat Teoritis (Bagi pengembang ilmu)
  - Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini untuk diharapkan menemukan model baru penelitian untuk memperkaya khasanah keilmuan khususnya bidang manajemen SDM.
  - Bagi Akademisi/Ilmuan, hasil penelitian ini sebagai bahan referensi dalam rangka menambah khasanah pengetahuan bagi yang tertarik mendalami ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kajian pengaruh

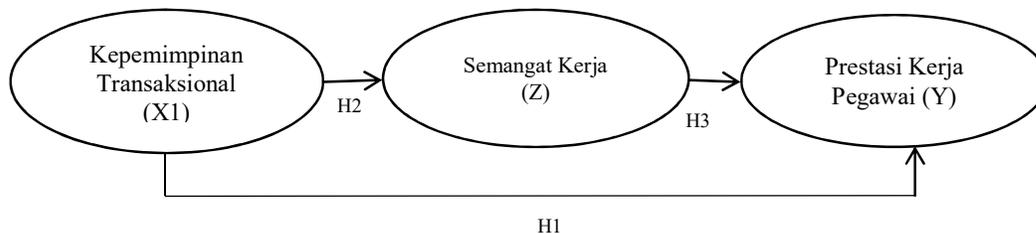
kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja.

- Bagi pengembang ilmu, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya di bidang ilmu pengembangan sumber daya manusia khususnya yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja..

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian ini dibuat berdasarkan tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan berbagai teori yang digunakan untuk mendukung penelitian.

Mengacu pada kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka dituangkan pada bentuk gambar kerangka konseptual yang ditunjukkan pada Gambar:



### **Hipotesis**

Bedasarkan uraian tentang penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun tentang hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kepemimpinan transaksional secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
- H2: Kepemimpinan transaksional secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
- H3: Semangat kerja secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
- H4: Kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja pegawai Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh semangat kerja.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis( Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150)

## **2. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatori* (penjelasan) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel untuk menguji hipotesis dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini dikenal juga sebagai penelitian studi kasus. Menurut Arikunto, (2020) penelitian studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci, dan mendalam terhadap suatu gejala tertentu.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interprestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

### 3. HASIL PENELITIAN

#### Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1** Uji signifikansi koefisien path pada model structural

Korelasi	Original Sample	P Values	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional → Prestasi Kerja Pegawai	0.280	0.058	Tidak Signifikan
Kepemimpinan Transaksional → Semangat Kerja	0.377	0.015	Signifikan
Semangat Kerja → Prestasi Kerja Pegawai	0.557	0.000	Signifikan
Kepemimpinan Transaksional → Semangat Kerja → Prestasi Kerja Pegawai	0.210	0.022	Signifikan

**Sumber:** Data diolah, *smartPLS*, 2024

Berdasarkan tabel 1 hasil tentang uji signifikansi koefisien path menunjukkan ada beberapa variabel yang tidak signifikan karena nilai P-value > sig. 0,05 (H1 & H3) Variabel signifikan karena nilai P-value < sig. 0,05 (H2, H4, H5, H6, & H7).

**Tabel 2** Hasil Uji Path Coefficiencies

Relasi	P Values	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional → Prestasi Kerja Pegawai	0.058	H1 ditolak
Kepemimpinan Transaksional → Semangat Kerja	0.015	H2 diterima
Semangat Kerja → Prestasi Kerja Pegawai	0.000	H3 diterima
Kepemimpinan Transaksional → Semangat Kerja → Prestasi Kerja Pegawai	0.022	H4 diterima

**Sumber:** Data diolah, *smartPLS*, 2024

hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan nilai *p-values* pada dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.058 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$ , hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena nilai signifikansi  $0.058 > 0.05$ , maka hipotesis 1 ditolak.

2. Uji pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap semangat kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional terhadap semangat kerja sebesar 0.015 dengan

menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$ , hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional terhadap semangat kerja karena nilai signifikansi  $0.015 < 0.05$ , hipotesis 2 diterima.

3. Uji pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$ , hal ini dapat diartikan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , hipotesis 3 diterima.

4. Uji pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai dan semangat kerja sebesar 0.022 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$ , hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja karena nilai signifikansi  $0.022 < 0.05$ , hipotesis 4 diterima.

### Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Model struktural adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar faktor. Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk menguji 4 (hipotesis) hipotesis hubungan antar variabel, meliputi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dimaksud secara lengkap disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3** Pengujian Pengaruh Langsung

<b>Korelasi</b>	<b><i>Original Sample</i></b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan transaksional → Prestasi kerja pegawai	0.280	Pengaruh Positif
Kepemimpinan transaksional → Semangat kerja	0.377	Pengaruh Positif
Semangat kerja → Prestasi kerja pegawai	0.557	Pengaruh Positif

**Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2024**

Hasil pengaruh langsung kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai berpengaruh positif yaitu 0.280, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai;

kepemimpinan transaksional terhadap semangat kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.377, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transaksional terhadap semangat kerja; semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.557, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

**Tabel 4** Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

<b>Korelasi</b>	<b><i>Original Sample</i></b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan transaksional → Semangat kerja → Prestasi kerja pegawai	0.210	Pengaruh Positif

**Sumber:** Hasil *Output SmartPLS 3.0*, diolah, 2024

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.210. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja.

#### 4. PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

##### **H1. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja pegawai, artinya bahwa kepemimpinan transaksional tidak mampu memberikan perubahan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Kepemimpinan transaksional tidak berdampak terhadap pemahaman pegawai organisasi pada nilai-nilai prestasi kerja yang telah ditetapkan organisasi di Kantor

Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional tidak mampu menciptakan prestasi kerja pegawai dalam organisasi meningkat khususnya pada Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, hipotesis 1 ditolak.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Andi *et.al*, (2023) dan Geradus, (2021) temuan penelitiannya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pegawai harus menjalankan kepemimpinan transaksional yang sudah terbentuk dan berjalan di Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang secara sukarela karena berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.058 (Nilai signifikansi lebih dari 0.05) mencerminkan kepemimpinan transaksional tidak memiliki peran yang berarti karena memiliki nilai pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

## **H2.Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja, artinya bahwa kepemimpinan transaksional mampu membuat perubahan terhadap semangat kerja yang semakin optimal meningkat.

Kepemimpinan transaksional berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai semangat kerja yang telah ditetapkan organisasi di Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional mampu menciptakan semangat kerja dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, hipotesis 2 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional terhadap semangat kerja sebesar 0.015 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan kepemimpinan transaksional karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan studi empiris belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap semangat kerja. Oleh sebab itu, hal ini temuan penelitian ini tentang hubungan kepemimpinan transaksional terhadap semangat kerja pegawai menjadi *novelty* penelitian ini.

Kepemimpinan transaksional sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kepemimpinan transaksional di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kepemimpinan transaksional lebih tinggi sehingga tujuan organisasi serta terwujud sesuai harapan dan tercapainya peningkatan semangat kerja.

### **H3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, artinya bahwa semangat kerja mampu membuat perubahan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai semakin optimal.

Semangat kerja berdampak positif terhadap nilai-nilai yang terdapat pada prestasi kerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi khususnya di lingkungan Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa semangat kerja mampu menciptakan prestasi kerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, hipotesis 5 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Sartika *et.al*, (2023) dan Jaruwit *et.al*, (2019) tentang hubungan antara semangat kerja dengan prestasi kerja, hasil penelitiannya mengemukakan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan semangat kerja karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Semangat kerja sebenarnya telah digunakan dilingkungan Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja

pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti semangat kerja semakin meningkat sehingga tujuan organisasi tercapai serta terwujudnya prestasi kerja pegawai.

#### **H4. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transaksional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai yang Dimediasi oleh Semangat Kerja**

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai dan semangat kerja sebesar 0.022 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$ , hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan semangat kerja karena nilai signifikansi  $0.022 < 0.05$ , hipotesis 6 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel *intervening*, artinya bahwa semangat kerja mampu memediasi kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai yang semakin optimal meningkat sehingga mampu membuat perubahan.

Semangat kerja memediasi kepemimpinan transaksional berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai prestasi kerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa semangat kerja mampu memediasi kepemimpinan transaksional sehingga menciptakan prestasi kerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel *intervening*, hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel *intervening* sebesar 0.022 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) sehingga semangat kerja memediasi kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan studi empiris belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja. Oleh sebab itu, hal ini akan menjadi novelty penelitian.

Kepemimpinan transaksional sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang sebagai upaya dan meningkatkan prestasi kerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti prestasi kerja pegawai tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi serta terwujudnya prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28) Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63) The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan transaksional, semangat kerja dan prestasi kerja pegawai pada Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang termasuk dalam kategori baik, karena nilai rata-rata masing-masing variabel berada di nilai 3.41-4.20.

2. Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang, sehingga hipotesis pertama ditolak.
3. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pada Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang, sehingga hipotesis kedua diterima.
4. Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap prestasi kerja pegawai pada Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang, sehingga hipotesis ketiga diterima.
5. Secara tidak langsung kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan prestasi kerja pegawai pada Wilayah Kerja Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh semangat kerja, sehingga hipotesis keempat diterima.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A Rofik, Chamariyah, & Budiarto, W. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan motivasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomika*, 45(10), 2023.
- Agus Widarko, M., & Brotosuharto, A. K. A. (2022). Work motivation and organizational culture on work performance: Organizational citizenship behavior (OCB) as mediating variable. *Human Resource Management*, 2(2), 2022.
- Andi Ardasanti, M., Mahfudnurnajamuddin, & Suriyanti. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pare-Pare. *Journal of Management & Business*, 6(1).
- Arianty, N. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanto, E., Robyardi, E., & Heryati. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Hok Tong Plaju Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 2(1), Juni 2020.
- Aziz Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82-96.
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Yume: Journal of Management*, 4(1), 104–105.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and

- beverage industries export-import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- David, F. R. (2017). *Strategic Management: Manajemen Strategi Konsep Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (ke-11)*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Enny Istanti, I., Kusumo, B., & I. N. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan, dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika*, 45(8), 1–10.
- Farida. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan penempatan kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan pabrik keramik di Mojosari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2).
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142-160.
- Iwa Soemantri, A., Asep, et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, IV(1), 1–10.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga, dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 17(6), 27-36.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pramono Budi, I., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, Syafi'i, Bramastyo, K. N., & R. M. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Rahmi, I., KUSDARIANTO, I., & SAMSINAR. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sampoerna Kayoe. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1), Januari 2024.
- Salim Gazali, et al. (2024). *Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka*. (pp. 1–98).
- Sartika, A. R., Rahayu, A., Mufti, D., & Sofia, S. (2023). Pengaruh keterlibatan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai selama pandemi pada kantor DAMRI Kota Sorong. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(2), April 2023.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suwandi. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Analitika*, 8(2), 140–147.
- Zuhro Diana, et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94-114.