

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BUMDES MITULUNGI DESA
TULUNGREJO)**

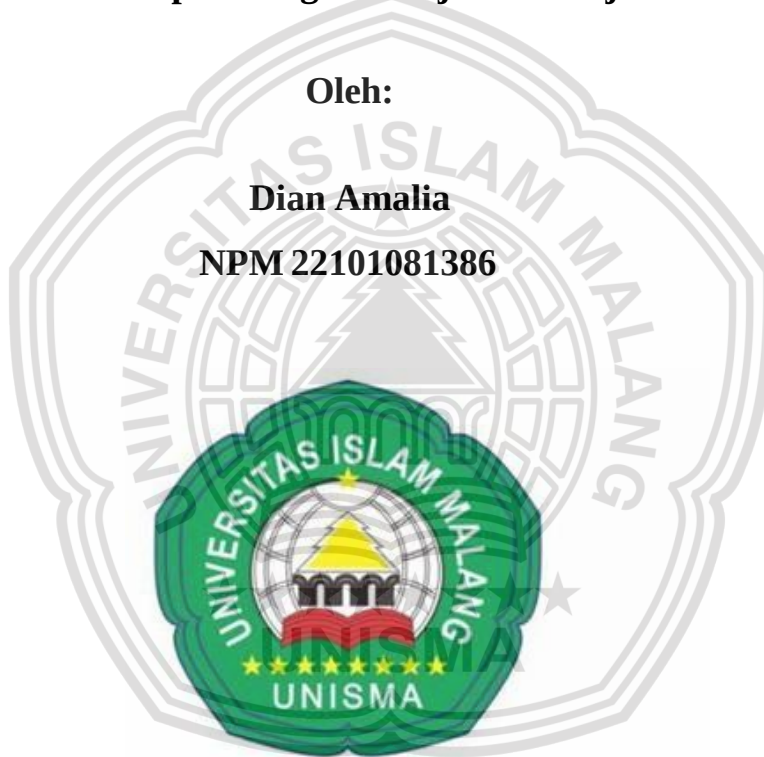
SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
untuk memperoleh gelar sarjana manajemen**

Oleh:

Dian Amalia

NPM 22101081386

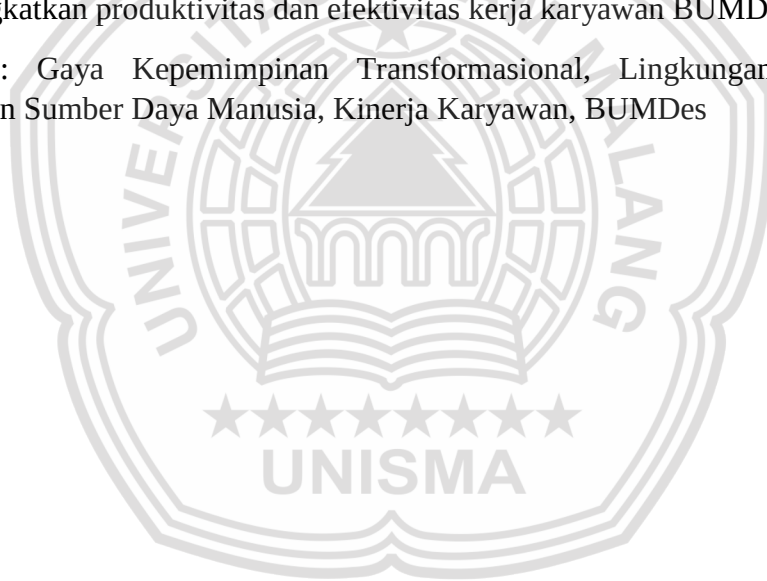


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MALANG
2025**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di BUMDes Mitulungi Desa Tulungrejo. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 37 responden, yang merupakan seluruh karyawan BUMDes. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial dari masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan, lingkungan kerja yang kondusif, serta pengembangan SDM dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan BUMDes.

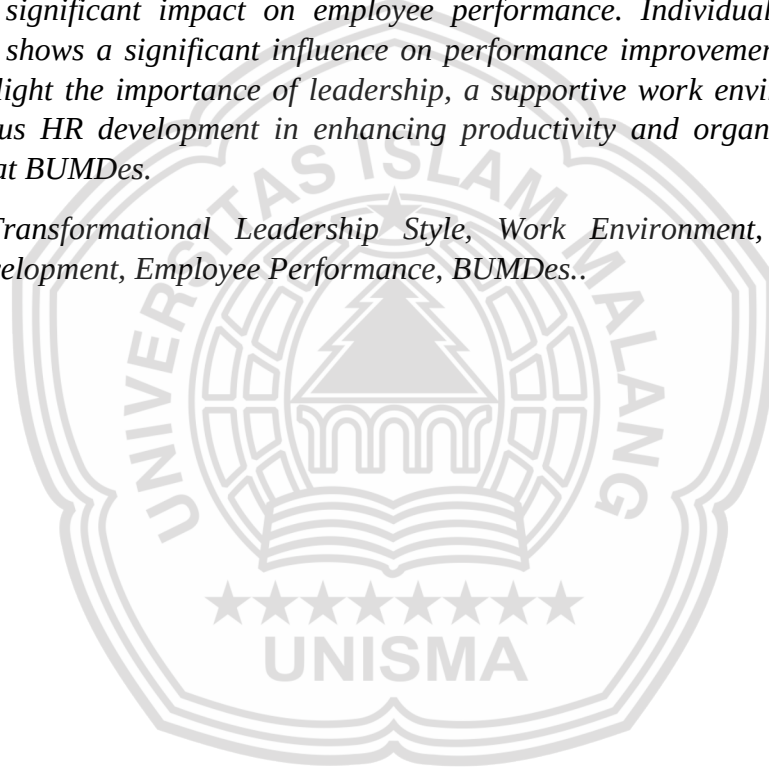
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, BUMDes



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style, work environment, and human resource development on employee performance at BUMDes Mitulungi in Tulungrejo Village. A quantitative approach was used, with survey data collected via questionnaires distributed to 37 respondents, comprising all BUMDes employees. Data were analyzed using multiple linear regression to examine both simultaneous and partial effects of each independent variable on employee performance. The results indicate that transformational leadership, work environment, and human resource development simultaneously have a positive and significant impact on employee performance. Individually, each variable also shows a significant influence on performance improvement. These findings highlight the importance of leadership, a supportive work environment, and continuous HR development in enhancing productivity and organizational effectiveness at BUMDes.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Work Environment, Human Resource Development, Employee Performance, BUMDes..*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Desa adalah bentuk kesatuan administratif yang disebut juga Kelurahan desa diperkenalkan oleh pemerintah Republik Indonesia setelah masa kemerdekaan dan berlaku di seluruh Indonesia .Desa masih dipandang jauh tertinggal dibandingkan kota, baik dari segi ekonomi, kesejahteraan, pendidikan dan fasilitas-fasilitas lainnya. Desa mempunyai peran yang penting dalam upaya pembangunan daerah, karena didalamnya terkandung proses pembangunan dan hasil-hasilnya mengenai secara langsung kepentingan sebagian besar masyarakat yang bermukim di pedesaan, upaya meningkatkan kesejahteraan Masyarakat (Salihin 2021).

Banyak upaya yang dapat dilakukan pemerintahan desa untuk meningkatkan perekonomian desa. Salah satu upaya tersebut yaitu dengan mendirikan Badan Usaha Milik Desa (BUMDeS). Sejalan dengan tujuan pembentukan BUMDeS yang tercantum dalam peraturan menteri desa, pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi nomor 4 tahun 2015 adalah untuk meningkatkan Pendapatan Asli Desa (PADES). BUMDeS didirikan dengan didasarkan pada potensi khas desa. Potensi tersebut dapat dikembangkan dengan menggunakan sumber daya lokal alam maupun manusia (Senjani 2019). Dalam proses pertumbuhan masyarakat BUMDeS diharapkan mampu mengembangkan dan menggerakkan roda perekonomian di desa. Banyak sekali Desa yang tidak mengalami perubahan alias stagnan selama bertahun-tahun bahkan mengalami kemunduran disebabkan kurangnya perhatian pemerintah terhadap desa (Madiarsa, 2019).

Sejak diterbitkannya UU nomor 6 tahun 2014 tentang desa, PP No. 47 tahun 2015 tentang Perubahan PP No. 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Desa serta Peraturan Menteri Desa. perkembangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dalam mendorong kesejahteraan masyarakat melalui unit usaha yang dibangunnya, masih jauh dari harapan. Menurut data statistik bahwa BUMDES di seluruh Indonesia per Desember 2019 sudah mencapai 45.549 BUMDES dari 74.954 desa yang ada di Indonesia. Artinya sudah 60,76 % desa telah memiliki BUMDES, sedangkan 39,24 % desa yang belum memiliki BUMDes. Pembentukan BUMDes di desa-desa terkesan sebagai formalitas karena belum terlihat peran aktifnya dalam mencapai tujuan dari pembentukan BUMDes itu sendiri. Menurut data statistik bahwa BUMDES di seluruh Indonesia per Desember 2019 sudah mencapai 45.549 BUMDES dari 74.954 desa yang ada di Indonesia. Artinya sudah 60,76 % desa telah memiliki BUMDES, sedangkan 39,24 % desa yang belum memiliki BUMDes.

Menurut Titania & Utami, (2021) BUMDes merupakan salah satu inisiatif pemerintah berupa anggaran untuk mengembangkan ekonomi desa. Dengan diterimanya anggaran desa, pemerintah desa perlu memiliki kemampuan serta kesiapan yang cukup untuk mengatur keuangan desa dengan baik berdasarkan prinsip-prinsip yang diatur oleh Permendagri Nomor 20 Tahun 2018, yaitu prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dilaksanakan dengan tertib, dan mengacu pada perkiraan serta tahapan pengelolaan keuangan desa .Oleh karena itu, BUMDes harus memiliki sistem teknologi yang termutakhir untuk mengelola keuangan. Pengelolaan keuangan merupakan bagian dari *good governance* dalam mengelola suatu organisasi yang bertujuan untuk mempercepat pencapaian tujuan

organisasi, ada tiga cara dalam pengimplementasiannya yaitu penetapan prosedur yang jelas, adanya pengendalian dan pengawasan, serta pembuatan pelaporan pelaksanaan keuangan (Mudhofar, 2022). Pengelolaan dana desa oleh BUMDes sangatlah krusial, terutama dalam ranah pengembangan potensi masyarakat desa. BUMDes dapat membantu membangun serta meningkatkan upaya swadaya masyarakat desa, seperti memberikan pinjaman dengan bunga rendah untuk modal usaha jangka panjang (Dwiningwarni & Amrulloh, 2020). BUMDes sendiri ialah suatu badan usaha yang dijalankan oleh masyarakat dan pemerintahan desa dalam mencari solusi untuk memperkuat perekonomian desa serta membangun rasa gotong royong antar masyarakat. Badan usaha yang dimiliki desa merupakan jenis usaha dalam menambah pelayanan ekonomi desa seperti di bidang perdagangan, kerajinan masyarakat, industri, dan sebagainya (Suryanto et al., 2024)

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan, Aisyah (2021:7) Dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal pemimpin juga memerlukan adanya peningkatan kerja dan peningkatan potensi sumber daya manusia guna menciptakan kontribusi pegawai untuk pengembangan organisasi. Selain dari pada itu pemimpin juga perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar dalam pelaksanaannya dapat mendorong terciptanya perilaku yang profesional dalam penyelesaian tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya di organisasi tersebut. Perilaku kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan

daripada anggota organisasi yang mempengaruhi efektifitas kinerja secara langsung maupun tidak langsung (Sembiring, 2020). Faktor utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia .

Kepemimpinan transformasional merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja bawahnya dengan memperhatikan kepentingan dan kebutuhan karyawan serta memberikan penghargaan melalui pendekatan, pemimpin dapat membangun komitmen keterkaitan kinerja bawahnya yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi (Rustamasji et, al 2017) Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang berfokus memberikan pengembangan soft skill yang sesuai melalui pendekatan ini, tercipta komitmen dan keterikatan kerja yang kuat dalam upaya organisasi (Sugianto, 2024). karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih dari apa yang diharapkan perusahaan , sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan dinilai positif oleh perusahaan. Menurut Qarismail & Prayekti, (2020), Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan serta memberikan rasa puas bagi karyawannya. Ketika karyawan merasa puas dilingkungan kerja mereka akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri dan berkontribusi lebih baik terhadap organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan ini menjadi strategi penting dalam memastikan kepuasan karyawan dan mendorong karyawan untuk berkembang

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas yang

diberikan, seperti adanya fasilitas yang memadai yang mendukung kenyamanan kerja. Lingkungan kerja ini tidak hanya terbatas pada perlengkapan fisik, tetapi juga mencakup aspek-aspek lain seperti metode kerja dan pengaturan kerja yang baik, baik dalam konteks individu maupun kelompok. Seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2017:25), lingkungan kerja mencakup segala alat, sarana, bahan yang digunakan. Lingkungan kerja yang kondusif, yang menggabungkan kenyamanan fisik dan dukungan sosial, dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, aspek emosional dan psikologis juga tidak kalah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Keberadaan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan operasionalnya.

Sumber daya manusia (SDM) salah satu elemen penting yang tidak bisa terpisahkan dari perusahaan karena memiliki peran yang signifikan dalam menentukan keberhasilan dan tujuan pencapaian perusahaan (Yosepa et al., 2020) . Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu organisasi, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan organisasi, (Zikri 2019). Hal paling penting dalam mengelola SDM adalah bagaimana mengelola Kinerja dari SDM itu sendiri (Kurniawan 2019).

Salah satu faktor lingkungan internal organisasi yang memiliki peran penting adalah pemimpin, karena seorang pemimpin memiliki keterampilan yang sangat luas dalam semua aspek organisasi. Meskipun terdapat berbagai jenis sumber daya, manusia menjadi aset paling penting karena memiliki kemampuan berfikir secara konseptual, analitis, dan strategis. Sumber daya manusia berperan krusial

dalam mengelolah serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lain secara efektif dan simultan (Sumrahadi et al, 2019).

Bukit et al.,(2017) Mengemukakan Pengembangan sumber daya manusia bagian aspek penting dalam pengelolah sumber daya manusia secara keseluruhan. Secara mendasar pengembangan sumber daya manusia mencakup dimensi yang luas dengan tujuan meningkatkan potensi sebagai Upaya memperkuat kinerja dalam organisasi. Untuk memastikan keberhasilan di peroleh sesuai dengan tujuan, perlu dilakukan evaluasi terhadap pelaksana pengembangan sumber daya manusia dengan perencanaan yang matang kegiatan pengembangan sumber daya manusia ini berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan ,sehingga tujuan tersebut tercapai dengan baik dimasa depan. Pada perjalanan dalam mendirikan Bumdes di jaman sekarang yang memiliki kemajuan dalam segala aspek antara lain kemajuan dalam ilmu pengetahuan, kemajuan dalam penggunaan teknologi dan kemajuan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sendiri bagian dari komponen penting dalam mendirikan BUMDes (Suryanto et al., 2024)

Keberhasilan BUMDes Mitulungi dalam mengembangkan sektor PDAM dan simpan pinjam tidak lepas dari sinergi antar unit usaha dan dukungan penuh dari masyarakat. Keuntungan dari unit usaha pariwisata dan pertanian organik digunakan untuk mengembangkan infrastruktur PDAM dan memperkuat modal unit simpan pinjam. Dengan dukungan penuh dari masyarakat, BUMDes Mitulungi mengambil alih pengelolaan sumber air desa. Mereka membentuk unit usaha PDAM Desa yang bertujuan untuk menyediakan air bersih yang terjangkau bagi seluruh warga. Inovasi dan Teknologi BUMDes Mitulungi menerapkan

teknologi penyaringan air modern untuk memastikan kualitas air yang optimal. Mereka juga memasang pipa-pipa baru dan memperluas jaringan distribusi agar air bersih dapat menjangkau seluruh pelosok desa.

BUMDes Mitulungi sebagai salah satu BUMDes di Desa Tulungrejo Kecamatan Trucuk Kabupaten Bojonegoro didirikan tentu beringinan yang sama yaitu untuk mendorong kemandirian Desa Tulungrejo. Diharapkan dengan berjalannya kegiatan usaha di BUMDes ini akan mampu meningkatkan pendapatan asli desa dan pada gilirannya mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Hanya saja dalam perjalanannya BUMDes ini banyak menemui kendala seperti masalah kinerja karyawan yang belum maksimal, perencanaan keuangan serta penyusunan laporan keuangan, semuanya belum berjalan karena keterbatasan pengetahuan dan sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka BUMDes ini perlu sekali bantuan dan pendampingan dari pihak akademisi untuk bisa mengatasi segala permasalahan yang ada sehingga kedepan bisa bergerak lebih maju lagi.

Salah satu fenomena yang terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia, di BUMdes Mitulungi Desa Tulungrejo Kecamatan Trucuk Kabupaten Bojonegoro yaitu Di BUMDes Mitulungi, meskipun potensi usaha desa cukup besar dan berbagai unit usaha telah berjalan, seperti pengelolaan air bersih, simpan pinjam, Perternakan dan pertanian, tampak bahwa karyawan atau pengelola masih kurang menunjukkan inisiatif dan inovasi dalam mengembangkan program-program baru.

Dalam usaha di BUMDes memiliki 4 sektor yaitu Unit Usaha HIPPAM, Unit usaha simpan pinjam, unit usaha pertanian dan unit usaha peternakan namun dari 4 sektor tersebut hanya 2 yang berjalan dikarenakan kurang pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena, dibutuhkannya gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia agar dari 2 sektor BUMDes yang belum berjalan bisa kembali untuk bisa meningkatkan pendapatan desa .

Gaya kepemimpinan transformasional di BUMDes Mitulungi menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberi motivasi, memperhatikan kebutuhan individu karyawan, dan mendorong inovasi menjadi kunci dalam menciptakan suasana kerja yang dinamis dan berorientasi pada pengembangan usaha desa. Penerapan gaya kepemimpinan ini diharapkan dapat menghidupkan kembali dua sektor usaha BUMDes yang belum aktif. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas dan kinerja karyawan. Dalam konteks BUMDes Mitulungi, meskipun telah terdapat beberapa unit usaha yang berjalan, seperti HIPPAM dan simpan pinjam, lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan baik secara fisik (fasilitas, kenyamanan) maupun nonfisik (hubungan interpersonal, budaya kerja). Lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab karyawan.

Pengembangan SDM di BUMDes Mitulungi masih menjadi tantangan, terutama dalam hal pelatihan, motivasi kerja, dan keterampilan teknis pengelolaan unit usaha. Kurangnya pelatihan dan pendampingan menyebabkan rendahnya inovasi dan kontribusi karyawan terhadap pengembangan unit usaha baru seperti peternakan dan pertanian. Maka, SDM perlu ditingkatkan agar mampu

mendukung visi besar BUMDes dalam meningkatkan PADes dan kesejahteraan masyarakat. Data Pendapatan dari Sektor HIPPAM dan Simpan Pinjam dari dua sektor usaha BUMDes Mitulungi yang masih berjalan adalah unit usaha HIPPAM (air bersih) dan simpan pinjam. Kedua unit ini menjadi penopang utama keberlanjutan pendapatan BUMDes. Pendapatan dari HIPPAM berasal dari pelayanan air bersih kepada masyarakat desa, sementara unit simpan pinjam menyediakan akses permodalan kepada warga dengan sistem yang dikelola langsung oleh BUMDes. Keuntungan dari dua unit usaha ini juga telah digunakan untuk memperkuat modal dan pengembangan infrastruktur desa. Penghasilan BUMDes mitulungi HIPPAM (Himpunan Penduduk Pemakai Air Minum) yang menggunakan sistem meteran sangat bergantung pada jumlah pelanggan dan konsumsi air per pelanggan. Semakin banyak pelanggan dan semakin tinggi penggunaan air, semakin besar pula potensinya. penghasilan dan biaya:

Biaya pemakaian air:

HIPPAM menetapkan tarif per meter (m^3) air yang digunakan oleh pelanggan.

Dengan tarif per m^3 adalah Rp. 1.000

Biaya beban:

Selain biaya pemakaian, HIPPAM juga mengenakan biaya beban bulanan yang tetap, Rp. 5000. Untuk simpan pinjam terdapat 356 orang warga desa Tulungrejo dengan berbagai jenis usah warga yang meminjam modal dengan bunga per bulannya 5%.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat penelitian

a. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman tentang bagaimana Gaya kepemimpinan transformasional, Lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia memengaruhi kinerja karyawan.

b. Manfaat Teoritis

1. Bagi BUMDes Mitulungi Desa Tulungrejo:

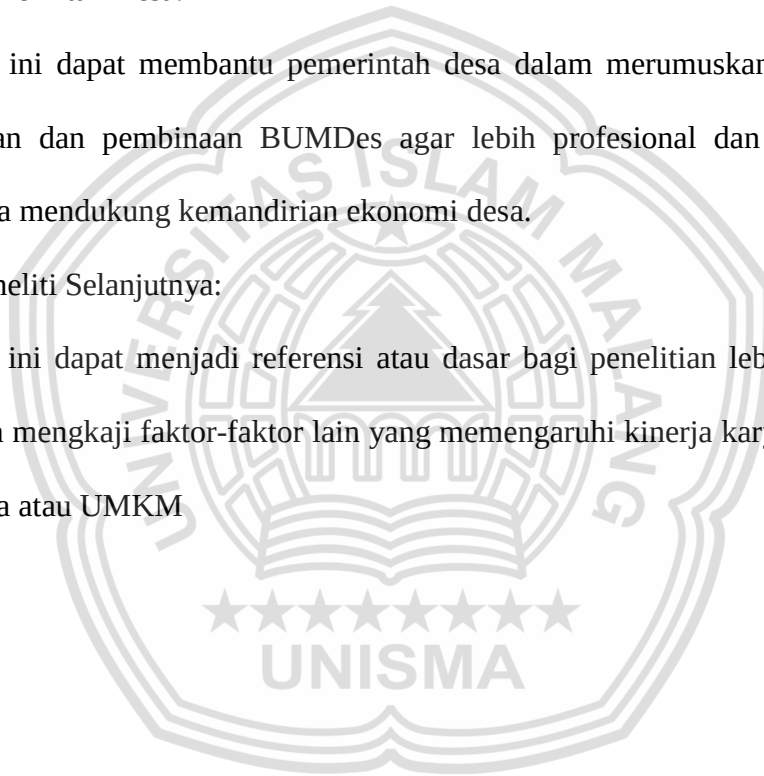
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

2. Bagi Pemerintah Desa:

Penelitian ini dapat membantu pemerintah desa dalam merumuskan strategi pengelolaan dan pembinaan BUMDes agar lebih profesional dan berdaya saing, serta mendukung kemandirian ekonomi desa.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau dasar bagi penelitian lebih lanjut yang ingin mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor desa atau UMKM



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat di simpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDES mitulungi desa Tulungrejo
2. Gaya kepemimpinan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDES mitulungi desa Tulungrejo
3. Lingkungan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDES mitulungi desa Tulungrejo
4. Pengembangan sumber daya manusia pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDES mitulungi desa Tulungrejo

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada BUMDes Mitulungi Desa Tulungrejo, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) (masing-masing sebagai variabel independen/X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel dependen/Y). Ketiga faktor tersebut memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan perhatian lebih terhadap gaya kepemimpinan yang transformasional, lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung, serta pengembangan SDM yang lebih terstruktur dan berkelanjutan.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasannya ketersediaan waktu dan akses terhadap beberapa karyawan BUMDes Mitulungi. Beberapa pegawai sulit ditemui secara langsung karena jadwal kerja yang tidak menentu, keterlibatan di lapangan, maupun keterbatasan komunikasi. Sehingga memerlukan waktu yang cukup lama untuk melakukan penelitian.

5.3 Saran

1. Bagi Pimpinan BUMDes

Disarankan untuk menerapkan gaya transformasional dengan memberikan arahan, motivasi, dan penghargaan kepada karyawan agar semangat kerja dan loyalitas mereka meningkat. Pimpinan juga perlu memperhatikan kebutuhan individu karyawan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan BUMDes.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). *Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda*. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja : Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis*. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 68–87. <https://ogzrespublish.com/index.php/JEB/article/view/5>
- Aulia Safitri Monica Putri Suryanto, K., Firdaus, V., Abadiyah, R., & Muhammadiyah Sidoarjo, U. (2024). *Transformasional Leadership, Communication And Use Of Technology On The Employee Performance Of Bumdes In Tanggulangin District*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1150–1165. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Bambang Haryadi. (2023). *Pelatihan dan pendampingan manajemen keuangan dan laporan keuangan bumdes sempurna bangkalan*. *Jurnal Pengabdian Dan Peningkatan Mutu Masyarakat (Janayu)*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.22219/janayu.v4i1.24193>
- Berliana, N. (2021). *Landasan Teori*. *اديدج*. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, 1, 18.
- Dedipo, A. N., & Monoarfa, V. (2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Di Rumah Karawo*. *Astian*. *N. Dedipo, Valentina Monoarfa*, 3(1), 1–6.
- Dwi Poetra, (2019)Dwi Poetra, R. (2019). *BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Febriyana Shintia Aria, N. K. (2023). *Economics and Digital Business Review Pengaruh Sistem Akuntansi , Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan Berkelanjutan Terhadap Kinerja*. 5(1).
- Febryaningrum, V., Buana, A. V., Rohman, A. F., Rochmah, A. N., Soraya, A., & Suparta, I. M. (2024). *Penggunaan Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Dengan PLS Untuk Menguji Pengaruh Variabel Intervening Terhadap Hubungan Variabel Independen Dan Variabel Dependen*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(6), 258–266. <https://doi.org/10.62017/jemb>
- Fitria Zulianti Sri Eka Astutiningsih, S.E, M. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Kompensasi)*. *Current Pharmeceutical Design*, 20(25),

4053–4061.

<https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/645/531>

Ghozali (2018)

HARDIANTI, A. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada. Digilibadmin.Unismuh.Ac.Id,*

3(1). https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/26217-Full_Text.pdf

li, B. A. B., Gaya, P., & Transformasional, K. (2016). *BAB II LANDASAN TEORI 1.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional 2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpi*

Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.

King, D. (2023). Herzberg. *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition*, 1(1), 167–168. <https://doi.org/10.4337/9781800378841.h.4>

Krismon, R., Adriani, Z., & ...(2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru (SMK Negeri 2 Kerinci). Jurnal Dinamika ...*, 8(3), 115–124. <https://mail.online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/view/17141%0Ahttps://mail.online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/download/17141/12897>

Kristianti, N. M. E., Ningsih, N. L. A. P., & Yamawati, N. K. S. (2024). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumdes Eka Budi Sakti Di Desa Seraya. Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 27–39. <https://doi.org/10.22225/wmbj.6.1.2024.27-39>

Millah, H., & Suryana, H. (2020). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus Pada Alfamart Di Desa Karangbong Kecamatan Pajarakan).* 6(2), 134–142.

Muktamar, A., & Yassir, B. M. (2024). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 181–190.

Nasihin. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kirana Surya Perkasa di Jakarta. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(April).

Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). 濟無 No Title No Title No Title. *Journal GEEJ*, 7(2), 22–41.

- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2531>
- Purnama, M. W. D., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, N. N. (2014). *Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . X*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 58–63.
- Qarismail, T., & Prayekti, P. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 115–129. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.71>
- Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 115–129. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.71>
- Qini, K., Pagendingan, M., Lesmana, P., Sutrisna, A., & Risana, D. (2024). *The Influence Of Job Satisfaction And Work Compensation On The Performance Of Qini Mart Pagendingan Employees Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja*. 1(1), 25–36.
- Rahman, R. A., & Tiorida, E. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(1), 54. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i1.64>
- Refi Dwi Firli, & Mudji Kuswinarno. (2024). *Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok*. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>
- Roni Harsoyo. (2022). *Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). *Penelitian Metode Kuantitatif. Sindoro Cendikia Pendidikan*, 5(6), 1–10.
- Sagala, M. K. A., & Siregar, S. (2023). *Pengelolaan Keuangan, Sistem Informasi Akuntansi dan Transparansi Kinerja Keuangan Pada BUMDes*. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(6), 1613. <https://doi.org/10.24843/eja.2023.v33.i06.p015>
- Sampul, H. (2023). *Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pengelola Badan Usaha Milik Desa (Bumdesa) Program Studi Manajemen*

Universitas Sulawesi Barat.
<https://repository.unsulbar.ac.id/id/eprint/652/>

Saulian, S. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sawargi. Productivity*, 1(4), 1–23.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/29738%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/29738/28799>

Setio, W. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Di. x(x)*, 1–11.

Siahainenina, A. J. D., & Si, M. (2020). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Jamak (Manajemen & Akuntansi) Vol 03. No. 01, Juni 2020. 03(01)*, 197–216.

Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen Indonesia-JEAMI*, 2(01), 16–26.
<https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi>

Sugianto, E. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Tsaqofah*, 4(5), 3415–3421.
<https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i5.3291>

Sumrahadi, S., Azis, E., Respati, N. P., Kania, I., & Rahmadhanty, A. (2019). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Penyedia Jasa Konsultasi Pengembangan Sumberdaya Manusia. Jurnal Ilmu Sosial Politik Dan Humaniora*, 2(1), 1–16.
<https://doi.org/10.36624/jisora.v2i1.23>

Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.

<https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>

Suryanto, A., & Firdaus, V. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Bumdes Yang Ada Di Kecamatan Tanggulangin. Management Studies Journal*, 1(1), 1–17.
<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/4274%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/4274/2370>

Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). *Pengaruh Pengembangan*

Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. Jurnal Daya Saing, 8(2), 168–176.
<https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.869>

Tanjung, G. (2015). Bab I خ حض ي. *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.

Tri Biasti Sariningrum, & Wenny Desty Febrian. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit). Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK), 3(2), 136–142.*
<https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.212>

Wardhana, I. D. G. J. A. W., Sinarwati, N. K., & Yudiatmaja, F. (2023). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Se-Kecamatan Sukasada. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 10(2), 608–619.*
<https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.665>

Wibowo, A. S. (2021). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii a Purwokerto. Journal of Management Review, 5(3), 655–663.*
<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>

yoel octobe purba. (2021). *Teknik Uji Instrumen Penelitian Pendidikan. Widini Bhakti Persada Bandung, 01(02), 3–26.*

Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(3), 742.*
<https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>

Yudanto, A. A. (2019). *Analisis Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Dalam Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa: Studi Kasus Bumdes Panggung Lestari, Bantul. The Journal of Business and Management, 2(1), 39–60.*

<http://ejurnal.unim.ac.id/index.php/bisman/article/view/325%0Ahttp://ejurnal.unim.ac.id/index.php/bisman/article/download/325/276>