

MODEL PENINGKATAN DISIPLIN KERJA MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA

Resi Koesdarina¹, Mulyana²

20402300380@unissula.ac.id¹

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (explanatory research) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja dan Motivasi, serta pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja. Studi ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Semarang Barat dengan melibatkan seluruh populasi yang berjumlah 107 karyawan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui metode survei menggunakan kuesioner, yang disusun berdasarkan skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antarvariabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, yang mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan transformasional, maka tingkat disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat. Selain itu, Kepemimpinan Transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, yang berarti bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Selanjutnya, Motivasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai, maka disiplin kerja mereka juga akan semakin meningkat. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan Kepemimpinan Transformasional dapat menjadi strategi yang efektif untuk memperkuat motivasi dan disiplin kerja pegawai di KPP Pratama Semarang Barat. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada pengembangan kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memberikan visi yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Disiplin Kerja.

ABSTRACT

This study is an explanatory research that aims to analyze the influence of Transformational Leadership on Work Discipline and Motivation, as well as the effect of Motivation on Work Discipline. The study was conducted at the West Semarang Primary Tax Office (KPP Pratama Semarang Barat), involving the entire population of 107 employees as the research sample. Data were collected through a survey method using a questionnaire, which was designed based on a Likert scale ranging from 1 to 5. The data analysis technique employed in this study utilized the Partial Least Square (PLS) approach to examine the relationships between the variables. The results indicate that Transformational Leadership has a positive and significant effect on Work Discipline, suggesting that the better the quality of transformational leadership, the higher the employees' work discipline. Additionally, Transformational Leadership also has a positive and significant impact on Motivation, meaning that effective leadership can enhance employees' motivation. Furthermore, Motivation is found to have a positive and significant influence on Work Discipline, demonstrating that higher employee motivation leads to increased work discipline. These findings imply that enhancing Transformational Leadership can be an effective strategy to strengthen employee motivation and work discipline at the West Semarang Primary Tax Office. Therefore, the organization should focus on developing leadership that can inspire, provide a clear vision, and create a conducive work environment to improve overall employee performance.

Keywords: Transformational Leadership, Motivation, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Dalam organisasi, disiplin pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan efektivitas dan efisiensi operasional. Disiplin yang baik di antara pegawai tidak hanya memastikan bahwa pekerjaan selesai tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Namun, mencapai dan mempertahankan disiplin yang tinggi di tempat kerja tidaklah mudah. Berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, memainkan peran penting dalam membentuk perilaku disiplin di antara pegawai.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan disiplin di kalangan pegawai. Pemimpin transformasional memberikan teladan dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan visi jangka panjang, dalam menjalankan tugasnya secara disiplin.

Di sisi lain, motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan perilaku kearah yang lebih baik untuk mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Untuk mencapai disiplin kerja yang optimal, pemimpin perlu membimbing, mengarahkan, dan memberi semangat kepada para karyawannya agar mereka mendapatkan motivasi langsung dari atasannya, dengan adanya motivasi langsung dari atasan, karyawan akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian motivasi kerja merupakan suatu pendorong semangat agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu seperti Trisno Aji, Aslamiah, Mahrita (2024); RichAuliyani Saifusidak, Naniek Pangestuti (2022); Nani Juwantini, Taufiq Rochman; Sarwo Edy (2022); Jolanda Lisdawati Ndolu, Simon Sia Niha, Henny A. Manafe (2022); Gregorius Budhi Dharmawan, Hendri Satria WD, Dewi Tamara Qothrunada (2022) dan Nining Hidayah, Wahyu Puspitasari, Shinta Eka Kartika, Rizal Bayu Herlambang (2022) menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian Aldi Martua Hasibuan, Dwiarko Nugrohoseno (2022) dan Irham Roy (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Dinda Deviedi Putri, Rohmah Kurniawati (2023); Fiuna Eliyu Harini, Zainul Hidayat, Imam Abrori (2022) dan Dita Fariska, Kusuma Chandra Kirana, Didik Subiyanto (2022) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Geradus Wen, Arius Andreas Kambu, Ikhwan, H.S. (2024); Dwi Prayogi (2024); M. Alhudhori (2024); Muhamad Awalul Azka (2024) dan Suci Indiani, Onsardi (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan menurut penelitian Alifah Febirika Nurjanah, Adi Santoso (2023); Juniar Rosalina Widyawati (2021) dan Amy Nurhuda, Sigit Sardjono, Wulan Purnamasari (2019) menyatakan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah jenis penelitian penjelasan atau explanatory research. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya, dengan menguji hipotesis yang diajukan. Variabel yang diteliti dalam penelitian

ini adalah Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen (X), dan Disiplin Kerja sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan pada KPP Pratama Semarang Barat, dengan populasi sebanyak 107 orang karyawan, yang seluruhnya dijadikan sampel.

Data dikumpulkan melalui metode survei menggunakan kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Partial Least Square (PLS), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti. Pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dan tidak mengasumsikan distribusi tertentu untuk data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hasil ini berarti semakin baik Kepemimpinan transformasional, maka disiplin kerja pegawai akan cenderung menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu Dharmawan, et.al (2022) yang menemukan hasil yang sama bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengukuran variabel Kepemimpinan transformasional pada penelitian ini merupakan refleksi dari lima indikator yaitu indikator Pembaharu, Memberi teladan, Mengharmoniskan lingkungan kerja, Memberdayakan bawahan, dan Meningkatkan kemampuan terus menerus. Sedangkan disiplin kerja pada penelitian ini diukur dari refleksi lima indikator yaitu indikator Frekuensi Kehadiran, Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja dan Etika Kerja.

Semakin tinggi kemampuan seorang pemimpin dalam mengharmoniskan lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula tingkat kewaspadaan dalam disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, nyaman, dan kondusif, para karyawan atau anggota tim cenderung lebih waspada dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Keharmonisan lingkungan kerja dapat mendorong komunikasi yang lebih baik, mengurangi konflik, serta meningkatkan rasa kebersamaan dan kepedulian terhadap pekerjaan. Dengan demikian, individu lebih termotivasi untuk tetap disiplin, memperhatikan detail pekerjaan, serta lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan guna memastikan efektivitas dan efisiensi kerja. Hasil ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada penciptaan lingkungan kerja yang selaras dan positif dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan kedisiplinan melalui kewaspadaan yang lebih tinggi dalam bekerja.

Semakin tinggi kemampuan seorang pemimpin dalam bertindak sebagai pembaharu, maka semakin meningkat pula frekuensi kehadiran karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang inovatif, mampu menghadirkan perubahan positif, serta memberikan gagasan baru yang relevan dengan perkembangan organisasi akan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Ketika pemimpin berperan sebagai agen perubahan, lingkungan kerja menjadi lebih dinamis, menumbuhkan motivasi, serta meningkatkan rasa keterlibatan karyawan terhadap tujuan organisasi. Dalam kondisi tersebut, karyawan merasa lebih dihargai, memiliki kesempatan untuk berkembang, serta terdorong untuk hadir secara lebih konsisten guna berkontribusi pada perubahan yang sedang berlangsung. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang mengedepankan

inovasi dan pembaruan dapat berperan dalam meningkatkan disiplin kerja melalui peningkatan frekuensi kehadiran karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi yang berarti semakin baik Kepemimpinan transformasional, maka motivasi pegawai cenderung semakin meningkat. Penelitian ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wen, et.al (2024) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja.

Pengukuran variabel Kepemimpinan transformasional pada penelitian ini merupakan refleksi dari lima indikator yaitu indikator Pembaharu, Memberi teladan, Mengharmoniskan lingkungan kerja, Memberdayakan bawahan, dan Meningkatkan kemampuan terus menerus sedangkan variabel Motivasi pada penelitian ini merupakan refleksi dari empat indikator yaitu indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri.

Semakin tinggi kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, maka semakin besar pula kebutuhan sosial yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pemimpin mampu membangun suasana kerja yang nyaman, kolaboratif, dan penuh keterbukaan, karyawan akan lebih terdorong untuk menjalin interaksi sosial yang lebih erat dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang harmonis menciptakan rasa kebersamaan, memperkuat hubungan antarindividu, serta meningkatkan kepercayaan dan dukungan sosial di dalam tim. Dalam situasi seperti ini, karyawan cenderung lebih aktif dalam berkomunikasi, berbagi pengalaman, serta saling membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang berfokus pada keharmonisan lingkungan kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat aspek sosial dalam organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Semakin tinggi kemampuan seorang pemimpin dalam bertindak sebagai pembaharu, maka semakin besar pula kebutuhan fisiologis yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang pemimpin membawa perubahan, memperkenalkan inovasi, serta mendorong perbaikan dalam organisasi, karyawan menghadapi tantangan baru yang dapat meningkatkan tekanan kerja dan tuntutan fisik. Lingkungan kerja yang dinamis akibat perubahan dan pembaruan sering kali menuntut karyawan untuk beradaptasi dengan cepat, bekerja lebih keras, dan menghadapi beban kerja yang lebih tinggi, sehingga kebutuhan dasar mereka, seperti istirahat yang cukup, asupan makanan yang seimbang, serta kondisi kerja yang nyaman, menjadi lebih penting. Dalam kondisi seperti ini, organisasi perlu memastikan bahwa aspek fisiologis karyawan, seperti kesejahteraan fisik dan kesehatan, tetap terjaga agar mereka dapat bekerja secara optimal. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada pembaruan perlu diimbangi dengan perhatian terhadap kebutuhan dasar karyawan agar perubahan yang diterapkan dapat berjalan secara efektif tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka.

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja yang berarti apabila Motivasi semakin baik, maka Disiplin kerja akan cenderung menjadi semakin meningkat. Penelitian ini mendukung hasil terdahulu dilakukan oleh Hasibuan dan Nugrohoseno (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengukuran variabel Motivasi pada penelitian ini merupakan refleksi dari empat indikator yaitu indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri. Sedangkan Pengukuran variabel Disiplin kerja pada penelitian ini diukur dari refleksi lima indikator yaitu indikator Frekuensi Kehadiran, Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja dan Etika Kerja.

Semakin tinggi kebutuhan sosial yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kewaspadaan mereka dalam disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki dorongan kuat untuk berinteraksi, menjalin hubungan, serta membangun koneksi sosial cenderung lebih memperhatikan lingkungan sekitarnya dan lebih waspada dalam menjalankan tugasnya. Kebutuhan sosial yang terpenuhi, seperti adanya dukungan dari rekan kerja, rasa kebersamaan dalam tim, serta komunikasi yang efektif, dapat menciptakan atmosfer kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kesadaran terhadap tanggung jawab individu. Dalam lingkungan kerja yang didominasi oleh interaksi sosial yang positif, karyawan akan lebih termotivasi untuk menjaga kedisiplinan, menunjukkan kepedulian terhadap detail pekerjaan, serta lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas guna menghindari kesalahan yang dapat berdampak pada tim atau organisasi. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan sosial tidak hanya berdampak pada kesejahteraan emosional karyawan, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kewaspadaan dan kedisiplinan dalam bekerja, yang pada akhirnya mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Semakin tinggi kebutuhan fisiologis yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula frekuensi kehadiran mereka dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar, seperti istirahat yang cukup, asupan makanan yang memadai, serta lingkungan kerja yang nyaman, memiliki peran penting dalam menjaga tingkat kehadiran karyawan. Ketika kebutuhan fisiologis terpenuhi dengan baik, karyawan akan merasa lebih sehat, bugar, dan memiliki energi yang cukup untuk menjalankan tugas sehari-hari. Sebaliknya, jika kebutuhan dasar ini tidak terpenuhi, karyawan mungkin mengalami kelelahan, stres, atau masalah kesehatan yang dapat mengurangi konsistensi mereka dalam hadir di tempat kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap aspek kesejahteraan fisik karyawan, misalnya dengan menyediakan fasilitas kesehatan, ruang istirahat yang memadai, serta kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Dengan lingkungan kerja yang memperhatikan kebutuhan fisiologis, karyawan akan lebih termotivasi untuk hadir secara rutin dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait peran Kepemimpinan Transformational dan Motivasi Kerja dalam Peningkatan Disiplin Kerja SDM, dapat disimpulkan jawaban atas pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hasil ini berarti semakin baik Kepemimpinan transformasional, maka disiplin kerja pegawai akan cenderung menjadi lebih baik.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi yang berarti semakin baik Kepemimpinan transformasional, maka motivasi pegawai cenderung semakin meningkat.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja yang berarti

apabila Motivasi semakin baik, maka Disiplin kerja akan cenderung menjadi semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harhinto, T. 2004.
- Hasibuan, Malayu SP, and Estu Rahayu. "Manajemen: dasar, pengertian dan masalah Edisi Revisi." (2014).
- Deci, Edward L., and Richard M. Ryan. "Self-determination theory." *Handbook of theories of social psychology* 1.20 (2012): 416-436.
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Robbins, Stephen P and Timothy A Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siswanto, (2010), *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Putra, I. Putu Yuda Perdana, and I. Gusti Ayu Dewi Adnyani. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karoseri Dan Body Repair Pada PT. MERPATI BALI*. Diss. Udayana University, 2013.
- Darto, M. (2013). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Konteks Perubahan Organisasi Di Lembaga Administrasi Negara (Transformational Leadership In The Context Of Organizational Change In The National Institute Of Public Administration (Nipa/Lan))*. *Jurnal Borneo Administrator*, 9(3).
- Ljungholm, Doina Popescu. "Emotional intelligence in organizational behavior." *Economics, Management, and Financial Markets* 9.3 (2014): 128-133.
- Rahmi, B. Maptuhah. *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dan komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur)*. Diss. Udayana University, 2014.
- Ondabu, Ibrahim Tirimba. "A theory of human motivation: The tirimba grouping theory of motivation." *SOP Transactions on economic research* 1.1 (2014): 16-21.
- Shalahuddin, Shalahuddin. "Karakteristik kepemimpinan transformasional." *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin* 6 (2015): 56599.
- Dewi, Dimika Sari, and Ni Wayan Mujiati. *Pengaruh the big five personality dan Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja karyawan di karma jimbaran villa*. Diss. Udayana University, 2015.
- Sumadhinata, Yelli Eka. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung." *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage*. Vol. 8. No. 1. 2018.
- Nurhuda, Amy, Sigit Sardjono, and Wulan Purnamasari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo-Sidoarjo." *IqtishadeQUITY jurnal MANAJEMEN* 1.1 (2018).
- Shaikh, Rabia, and Danish Ahmed Siddiqui. "Bank service quality on customer satisfaction, loyalty: A Study based on Islamic Banks in Pakistan." *Shaikh, R. and Siddiqui, DA* (2018). *Bank Service Quality on Customer Satisfaction, Loyalty: A Study Based on Islamic Banks in Pakistan. International Journal of Management and Commerce Innovations* 6.2 (2018): 830-839.
- Muhyadin, Fererius Hetlan. "Pengaruh Disiplin Kerja." *Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* 8.5 (2019): 55.
- Widyawati, Juniar Rosalina. "Pengaruh Faktor Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9.1 (2021): 154-166
- Chua, Jeremy, and Oluremi B. Ayoko. "Employees' self-determined motivation, transformational leadership and work engagement." *Journal of Management & Organization* 27.3 (2021): 523-543.

- Acquah, Alex, et al. "Literature review on theories of motivation." *EPRA International Journal of Economic and Business Review* 9.5 (2021): 25-29
- Saifusidak, Rich Auliyah, and Naniek Pangestuti. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIIB DEMAK." *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 9.10 (2022): 3900-3909.
- Juwantini, Nani, Taufiq Rochman, and Sarwo Edy. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja." *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan* 2.2 (2022): 36-42
- Ndolu, Jolanda Lisdawati, Simon Sia Niha, and Henny A. Manafe. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4.2 (2022): 183-197
- Hidayah, N., Puspitasari, W., Kartika, S. E., & Herlambang, R. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (Lsm) Aliansi Tajam Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(1), 673-688
- Nugrohoseno, Dwiarko, and Aldi Martua Hasibuan. "Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta." *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi* 6.2 (2022): 1688-1702
- Putri, Dinda Deviedi, and Rohmah Kurniawati. "THE INFLUENCE OF MOTIVATION, LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION ON WORK DISCIPLINE AT PT. CANDI JAYA AMERTA TANGGULANGIN SIDOARJO." *Jurnal Ekonomi* 12.04 (2023): 22-29.
- Wen, Geradus, Arius Andreas Kambu, and H. S. Ikhwan. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEJABAT FUNGSIONAL DAN STRUKTURAL DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MAPPI." *Journal of Syntax Literate* 9.7 (2024).
- Nurjanah, Alifah Febirika, and Adi Santoso. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan CV. Cipta Layla Bina Karya (Ayam Geprek Layla)." *Jurnal AKTUAL* 21.1 (2023).