

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLSEK BANDUNG KULON DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Udin Taryana¹, Ibnu Khajar²
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
e-mail: udintaryana35@gmail.com¹

Abstrak – Era globalisasi menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam berbagai organisasi, termasuk Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Sebagai institusi yang bertanggung jawab menjaga keamanan, ketertiban, serta penegakan hukum, Polri perlu memastikan kualitas kinerja anggotanya. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja anggota Polri. Kepemimpinan transformasional berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, sedangkan kedisiplinan kerja bertujuan menciptakan tatanan kerja yang teratur. Strategi Polri melalui konsep "Presisi" (Prediktif, Responsibilitas, Transparansi) mendukung penguatan kedua aspek tersebut. Pemimpin transformasional bertindak sebagai panutan dan motivator, sehingga anggota memiliki komitmen lebih tinggi terhadap tugasnya. Di sisi lain, kedisiplinan kerja meningkatkan keterlibatan dan tanggung jawab anggota terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja anggota bertindak sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara kedisiplinan dan kinerja. Dengan memahami faktor-faktor ini, Polri dapat mengoptimalkan kualitas kinerja anggota melalui penguatan kepemimpinan dan kedisiplinan kerja, sehingga dapat menciptakan layanan publik yang lebih efektif dan efisien.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan Kerja, Kinerja Anggota Polri.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini banyak perusahaan yang harus terus meningkatkan kualitas perusahaannya karena semakin tinggi daya saing antar perusahaan maka perusahaan harus tetap bertahan dan sukses baik masa sekarang maupun pada masa yang akan datang (Eriska Lia, 2021). Sebuah dinas ataupun organisasi harus didukung pegawai yang kompeten dan handal, dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian keunggulan dan keberhasilan. Menurut Kuruppu et al. (2021), keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDM-nya. Menurut Sihombing & Verawati (2020), perubahan di era globalisasi menuntut keberadaan pegawai yang memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis.

Sumberdaya Manusia merupakan penggerak dalam berpikir dan perencanaan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pada sebuah kedinasan harus memperhatikan pelatihan dan pengembangan pegawai guna meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawainya, sehingga mereka dapat memiliki keahlian tambahan atau dapat mengetahui potensi apa yang ada di dalam dirinya dan menyadari bahwa mereka adalah aset berharga yang dimiliki oleh suatu dinas. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau kedinasan, oleh karena itu dalam melakukan aktivitasnya sumber daya manusia membutuhkan perencanaan dan pelaksanaan kerja yang tepat. Sebuah kedinasan memiliki standar pekerjaan yang dapat dijadikan pedoman bagi sumber daya manusia atau pegawainya dalam bekerja.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan institusi pemerintah yang memiliki peran krusial dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas), melindungi, mengayomi, serta melayani masyarakat, serta menegakkan hukum sesuai

dengan Pasal 14 UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tugas-tugas ini tidak hanya membutuhkan keahlian teknis, tetapi juga memerlukan kualitas kerja yang tinggi dari setiap anggotanya. Untuk memastikan bahwa tugas-tugas ini dapat dilaksanakan dengan baik, kualitas sumber daya manusia (SDM) di Polri menjadi faktor kunci.

Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja merupakan dua elemen penting yang dapat mempengaruhi Kinerja Anggota kepolisian. Kepemimpinan transformasional, yang mencakup kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggota, diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan komitmen mereka terhadap institusi. Sementara itu, kedisiplinan kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan standar operasional, yang juga berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas tugas kepolisian.

Program strategi Polri yang dikenal dengan istilah "Presisi" (Prediktif, Responsibilitas, Transparansi) merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas dan kinerja anggota Polri. Dalam strategi ini, kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja menjadi aspek penting yang harus diperhatikan.

Kepemimpinan transformasional diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan motivatif, sedangkan kedisiplinan kerja mendukung penerapan kebijakan dan prosedur secara konsisten.

Pentingnya kepemimpinan bagi suksesnya suatu organisasi didasarkan pada kebutuhan koordinasi dan kendali, yang berarti pemimpin harus mampu menjalankan aturan kepemimpinan, yaitu *knows the way, shows the way, and goes the way* (Faqih, dalam Harsiwi, 2003). Kepemimpinan transformasional dapat mendorong anggota Polri untuk berkomitmen lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Pemimpin yang transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga berfungsi sebagai role model, memotivasi, dan menginspirasi anggota untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini berpotensi meningkatkan kepuasan kerja anggota, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi Kinerja mereka terhadap institusi.

Di sisi lain, kedisiplinan kerja yang baik dapat memperkuat Kinerja Anggota dengan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan dapat diandalkan. Semakin disiplin pegawai maka akan semakin baik dalam meningkatkan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam bekerja Pertiwi, N & Panjaitan, S (2023). Anggota yang disiplin cenderung merasa lebih terlibat dan memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja, sebagai variabel intervening, dapat memainkan peran penting dalam hubungan antara kedisiplinan kerja dan Kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat dampak positif dari kedisiplinan kerja terhadap Kinerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja anggota Polsek Bandung Kulon, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara numerik serta analisis data yang lebih objektif melalui teknik statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja dapat mempengaruhi kinerja anggota secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polsek Bandung Kulon, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 75 anggota. Pemilihan sampel menggunakan

teknik purposive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Teknik ini dipilih agar responden yang terlibat dalam penelitian relevan dan memiliki keterkaitan dengan variabel yang diteliti. Melalui pendekatan ini, diharapkan data yang diperoleh dapat mewakili populasi secara keseluruhan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang dirancang dengan menggunakan skala Likert 1-5. Kuesioner ini berisi sejumlah pernyataan yang mencakup variabel kepemimpinan transformasional, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja anggota. Selain kuesioner, data primer juga diperoleh melalui wawancara langsung dengan beberapa anggota Polsek untuk menggali informasi yang lebih mendalam. Di sisi lain, data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan dokumen lain yang relevan untuk mendukung landasan teori serta memperkuat kerangka konseptual penelitian. Penggunaan data sekunder bertujuan untuk memperkuat validitas penelitian serta memperkaya konteks teori.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, yaitu kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Kuesioner disebarakan kepada anggota Polsek Bandung Kulon, baik secara langsung maupun melalui formulir online menggunakan Google Form. Wawancara dilakukan kepada sejumlah anggota untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dan kontekstual terkait variabel penelitian. Sementara itu, studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan referensi dari jurnal ilmiah, artikel, dan buku yang relevan, sehingga dapat memperkuat kerangka teoritis dan pengembangan hipotesis dalam penelitian ini.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan merumuskan definisi operasional pada setiap variabel yang diteliti. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja, sedangkan variabel intervening adalah kepuasan kerja, serta variabel dependen adalah kinerja anggota. Variabel kepemimpinan transformasional diukur melalui empat indikator, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Variabel kedisiplinan kerja diukur melalui tiga indikator, yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab kerja. Variabel kepuasan kerja diukur melalui tujuh indikator, yaitu balas jasa, penempatan, berat ringannya pekerjaan, suasana kerja, peralatan kerja, sikap pimpinan, dan sifat pekerjaan. Sementara itu, variabel kinerja anggota diukur menggunakan enam indikator, yaitu ketaatan, kepatuhan, dedikasi, tanggung jawab, kesanggupan menaati, dan kejujuran. Masing-masing indikator diukur dengan menggunakan skala Likert 1-5, di mana responden diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan persepsi mereka.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) yang merupakan salah satu metode analisis berbasis varians. PLS dipilih karena memiliki keunggulan dalam menganalisis model yang kompleks dengan jumlah sampel yang kecil. Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari setiap indikator variabel, sementara model struktural (inner model) digunakan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen. Validitas konvergen diuji melalui nilai factor loading yang harus lebih besar dari 0,70, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan nilai composite reliability dan Cronbach's alpha yang harus melebihi 0,70. Secara keseluruhan, metode penelitian ini dirancang secara sistematis untuk memastikan validitas, reliabilitas, dan keandalan data yang diperoleh serta memungkinkan pengujian hipotesis secara empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional

dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja anggota Polsek Bandung Kulon dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden didominasi oleh laki-laki, dengan mayoritas responden berusia lebih dari 36 tahun. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA, dan hanya sebagian kecil yang memiliki gelar sarjana dan magister.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja anggota secara umum berada pada kategori tinggi. Rata-rata nilai untuk kepemimpinan transformasional sebesar 4,30, kedisiplinan kerja 4,24, kepuasan kerja 4,57, dan kinerja anggota 4,39. Temuan ini menunjukkan bahwa para responden menilai keempat variabel tersebut telah diterapkan dengan baik di Polsek Bandung Kulon.

Hasil pengujian outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini valid dan reliabel. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai factor loading, composite reliability, dan nilai AVE. Semua indikator memiliki factor loading di atas 0,70, nilai composite reliability di atas 0,70, dan AVE di atas 0,50, yang menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dan reliabel dalam mengukur variabel penelitian.

pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Bandung Kulon. Hal ini dapat dilihat dari nilai path coefficient sebesar 0,243 dan p-value sebesar 0,006. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif mampu meningkatkan kinerja anggota. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota akan mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

Kedisiplinan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Nilai path coefficient sebesar 0,160 dengan p-value 0,048 menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja anggota Polsek Bandung Kulon. Disiplin kerja yang diterapkan melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja memberikan dampak positif terhadap produktivitas anggota.

Selain itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan path coefficient sebesar 0,603 dan p-value 0,000. Ini menunjukkan bahwa ketika anggota Polsek Bandung Kulon merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja anggota diperoleh dari berbagai faktor, seperti keadilan dalam pembagian tugas, kompensasi yang layak, serta suasana kerja yang mendukung.

Pengujian juga dilakukan terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh path coefficient sebesar 0,777 dan p-value sebesar 0,000. Artinya, kepemimpinan yang menginspirasi, memotivasi, dan memberikan perhatian kepada anggota secara individual mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Namun, berbeda dengan variabel sebelumnya, pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Path coefficient sebesar -0,035 dan p-value sebesar 0,771 menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ini dapat diartikan bahwa meskipun anggota Polsek Bandung Kulon memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, hal tersebut tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Pola kepemimpinan ini mendorong pemimpin untuk bertindak sebagai panutan dan memberikan perhatian khusus kepada anggota secara individual, sehingga anggota merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Kepemimpinan transformasional di Polsek Bandung Kulon menunjukkan keefektifan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja anggota. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada anggota secara konsisten mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari tingginya nilai path coefficient yang dimiliki oleh variabel ini terhadap kinerja anggota dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya kedisiplinan kerja dalam mendukung kinerja anggota. Kedisiplinan kerja yang diterapkan di Polsek Bandung Kulon, seperti kepatuhan terhadap peraturan, disiplin waktu, dan tanggung jawab kerja, telah terbukti meningkatkan kinerja anggota. Meskipun demikian, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja anggota tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja lebih berperan dalam meningkatkan produktivitas dibandingkan dengan kepuasan emosional anggota terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja yang diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik memiliki dampak besar pada kinerja anggota. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat bertindak sebagai variabel intervening dalam hubungan antara variabel independen dan kinerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mampu memperkuat pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja anggota.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja anggota Polsek Bandung Kulon. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja dan juga memengaruhi kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja anggota. Oleh karena itu, perlu adanya penguatan pada aspek kepemimpinan transformasional agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.

Temuan ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di Polsek Bandung Kulon. Peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional, penguatan aspek kedisiplinan kerja, serta pengelolaan kepuasan kerja yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja anggota. Upaya ini dapat diterapkan melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan serta pembentukan kebijakan yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik di bidang manajemen sumber daya manusia. Secara teoritis, penelitian ini mendukung pandangan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Secara praktis, penelitian ini memberikan panduan bagi Polsek Bandung Kulon dan organisasi serupa dalam meningkatkan kualitas kinerja anggota melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Sebagai saran, Polsek Bandung Kulon perlu meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional dengan memberikan pelatihan kepada para pemimpin agar mampu menginspirasi dan memotivasi anggota secara lebih baik. Selain itu, perlu ada kebijakan khusus yang mendorong pengelolaan kedisiplinan kerja secara optimal. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja anggota secara menyeluruh.

Penelitian ini juga memberikan peluang untuk penelitian lanjutan. Perlu dilakukan kajian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antara kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja, mengingat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat memediasi atau memoderasi hubungan tersebut, sehingga dapat memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anggota di lingkungan kepolisian.

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja anggota Polsek Bandung Kulon. Dengan mengoptimalkan peran pemimpin dan memperkuat aspek kepuasan kerja, diharapkan kinerja anggota dapat terus meningkat, mendukung keberhasilan tugas dan fungsi Polri dalam melayani dan melindungi masyarakat.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,006. Karena nilai $0,006 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan kerja terhadap Kinerja Anggota memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,048. Karena nilai $0,048 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Anggota memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,000. Karena nilai $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,000. Karena nilai $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan.
5. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai original sample negatif dan P value sebesar 0,771. Karena nilai $0,771 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis memberi saran kepada pihak-pihak terkait. Saran-saran yang ingin disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Polsek Bandung Kulon
 - a. Tetap mempertahankan sifat kepemimpinan transformasional, karena sifat ini berhasil dalam membangun hubungan yang kuat dengan anggota, yang ditandai dengan adanya komunikasi terbuka dan dukungan emosional. Hal ini dapat membuat pegawai merasa dihargai dan diperhatikan.
 - b. Mempertahankan serta meningkatkan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh organisasi untuk memperbaiki pekerjaan individu maupun kelompok.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan populasi dari lembaga lain, serta dapat menggunakan variabel dan indikator yang berbeda dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan. *Jurnal Humaniora*, 46-60.
- Baktiar, R. O., Muttaqin, R., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 589- 598.
- Bandu, I., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Maqna Hotel Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1095-1106.
- Bernarto, I., Baktiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495–5503.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Keenam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fahraini, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith- Ekonomika*, 20-30.
- Fitriyah, (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Model Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Pegawai Prosesing PT Syngenta Seed Indonesia PIER Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Manuhara Vol.1, No.4, Hal 205-219*. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.219>
- Ghorbanzadeh, D. (2020). Emotional brand attachment and brand love: the emotional bridges in the process of transition from satisfaction to loyalty. *Management Journal. Rajagiri Management Journal*, Vol. 15 No. 1, pp. 16-38. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/RAMJ-05-2020-0024>
- Hasibuan. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap
- Harsiwi, Agung, M. 2003. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personel Pemimpin. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 5. No.1.
- Insan. (2019). *Kepemimpinan Transformasional suatu kajian empiris di perusahaan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Khoiriyah, S. A., & Adiati, R. P. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRUCTURAL EMPOWERMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Kota Makasar. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 13(2), 99–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Kuruppu, C.S., K., & N., K. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research*, 21(December), 13–20. <https://doi.org/10.34257/gjmbvol21is2pg13>
- Lana, F. Y., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Ksp Cu Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(6), 1215- 1228.
- Lestari, D. Aryoko, Y & Bagis, F (2024). Peran Keadilan Prosedural,Gaya Kepemimpinan Transformasional,Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Vol. 10 No 01Juni 2024 Hal.71- 85
- MILENIAL. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 2(1), 69- 78.
- Nabila, K. P., & Saur, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dan Implikasi Pada Kinerja Pegawai PT. Nok Indonesia. *Journal Of Social Science Research*, Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 4410-4426 <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

- Nurdin, A., Baskoro, F. V. E., & Sulistyorini, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan. *Solusi*, 21(2), 623-630.
- Pertiwi, N. K., & Panjaitan, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dan Implikasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Nok Indonesia). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 4410-4426.
- Pratama, I. R., Utami, H., & Inayah, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Hazotel Semarang. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.32497/jobs.v5i1.1675>
- Putra, Putu Darmawan, I. Wayan Bagia, and Ni Nyoman Yulianthini. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Bisma: Jurnal Manajemen* 5.1 (2019): 9-16.
- Putri, F.I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. Vol. 06. Nomor. 03 Agustus. Hal. 629-636.
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Anggota Terhadap Kinerja Pegawai. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 127. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i1.4867>
- Sianipar, R., & Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk "Kinerja Anggota" Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, Vol.15(No.1), 15–27.
- Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus PD BPR Bank Bapas 69 Magelang). *Jurnal Maneksi*, 9(2), 389–395.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Αγαη*, 8(5), 55. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzv>
- Sitepu, L. E. B., & Kamilah, K. (2021). Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8311-8318.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. Edited by Hermina. Aceh: CV. Radja Publika.
- Surito., Arifin, A.H., & Aiyub. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (JMIND)*, 4(1), 30-46. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>
- Supartina, Susy & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Insecurity, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Masamedia Intifarmindo Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2549–2557.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Wamnebo, Nadila & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2880–2889.
- Wellyanto, S. C., & Halim, G. A. (2019). Analisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai hotel x bali. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 328–341.