

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA POLRES KABUPATEN MAJALENGKA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Aseng Suwanda¹, Ibnu Khajar²

asengsuwanda@gmail.com¹

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap loyalitas anggota Polres Kabupaten Majalengka, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Latar belakang penelitian ini berangkat dari meningkatnya kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas di era globalisasi. SDM yang kompeten tidak hanya membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sikap yang mendukung kinerja optimal. Dalam organisasi, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi loyalitas pegawai. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi sistem penggajian, kualitas supervisi, desentralisasi kekuasaan, dan kondisi kerja. Semua faktor tersebut terkait erat dengan budaya kerja, komitmen, dan gaya kepemimpinan, termasuk kepemimpinan transformasional. Loyalitas pegawai menjadi elemen kunci dalam mendukung operasional organisasi. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi cenderung mematuhi aturan, berpartisipasi aktif, serta mendukung program kerja organisasi. Sebaliknya, rendahnya loyalitas dapat mengancam eksistensi organisasi. Dalam konteks Polres Kabupaten Majalengka, loyalitas dan kedisiplinan kerja anggota menjadi faktor kunci dalam memastikan pencapaian tugas dan fungsi utama, yakni melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat, serta menegakkan hukum. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap loyalitas anggota Polres dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui survei kepada anggota Polres Kabupaten Majalengka. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap loyalitas anggota, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan konsep manajemen SDM, khususnya dalam aspek kepemimpinan, kedisiplinan, dan loyalitas pegawai. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi Polres Kabupaten Majalengka dan lembaga sejenis dalam meningkatkan loyalitas anggota melalui penguatan kepemimpinan transformasional, peningkatan kedisiplinan, serta optimalisasi kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat membantu Polres Kabupaten Majalengka dalam meningkatkan kualitas pengelolaan SDM dan mendukung tercapainya visi serta misi organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan Kerja, Loyalitas Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and work discipline on the loyalty of the Majalengka District Police members, with job satisfaction as an intervening variable. The background of this research is rooted in the increasing need for high-quality human resources (HR) in the era of globalization. Competent HR requires not only knowledge and skills but also attitudes that support optimal performance. In an organization, job satisfaction serves as a key factor influencing employee loyalty. Factors that affect job satisfaction include salary systems, the quality of supervision, decentralization of power, and working conditions. All of these factors are closely related to work culture, commitment, and leadership style, including transformational leadership. Employee loyalty is a critical element in supporting the operational

success of an organization. Employees with high loyalty tend to adhere to rules, actively participate, and support the organization's work programs. Conversely, low employee loyalty can threaten the organization's existence. In the context of the Majalengka District Police, the loyalty and discipline of members play a crucial role in ensuring the achievement of the main tasks and functions, namely protecting, nurturing, and serving the community, as well as enforcing the law. Therefore, this research examines the influence of transformational leadership and work discipline on the loyalty of police members by considering job satisfaction as an intervening variable. This study employs a quantitative approach by collecting data through a survey of the members of the Majalengka District Police. The purpose of this research is to identify the influence of transformational leadership and work discipline on member loyalty, both directly and through job satisfaction. The results of this study are expected to provide theoretical contributions to the development of human resource management concepts, particularly in the aspects of leadership, discipline, and employee loyalty. Practically, this study is expected to serve as a reference for the Majalengka District Police and similar institutions in enhancing member loyalty through the reinforcement of transformational leadership, the improvement of work discipline, and the optimization of job satisfaction. Thus, this research is anticipated to support the Majalengka District Police in improving the quality of HR management and achieving the organization's vision and mission.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Discipline, Employee Loyalty.*

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin kompetitif, sehingga kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM yang berkualitas membutuhkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mampu bersaing. Salah satu elemen penting yang memengaruhi kualitas kinerja SDM adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti sistem penggajian, kualitas supervisi, desentralisasi kekuasaan, dan kondisi kerja. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan budaya kerja, komitmen, dan gaya kepemimpinan, termasuk gaya kepemimpinan transformasional. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja dapat memengaruhi loyalitas serta kinerja karyawan. Loyalitas pegawai menjadi aspek penting dalam mendukung operasional organisasi. Pegawai yang loyal cenderung menaati aturan, berpartisipasi aktif, dan mendukung program kerja organisasi. Sebaliknya, penurunan loyalitas dapat mengancam eksistensi organisasi dan memengaruhi pencapaian visi serta misi organisasi.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap loyalitas anggota Polres Kabupaten Majalengka, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Polres Kabupaten Majalengka, sebagai instansi pelayanan publik, memiliki peran penting dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Polres bertugas melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat, serta menegakkan hukum. Untuk memastikan tugas dan fungsi tersebut tercapai, loyalitas dan kedisiplinan anggota Polres perlu diperkuat. Dalam konteks ini, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap loyalitas anggota Polres menjadi hal yang penting untuk diteliti. Penelitian ini juga mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel yang dapat memperkuat hubungan tersebut.

Masalah utama dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap loyalitas anggota Polres Kabupaten Majalengka, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini berusaha menjawab beberapa pertanyaan kunci, seperti bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas pegawai, pengaruh kedisiplinan kerja terhadap loyalitas pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh kedisiplinan

kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap loyalitas anggota Polres Kabupaten Majalengka, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap loyalitas pegawai, serta peran kepuasan kerja dalam memperkuat pengaruh tersebut.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen SDM, khususnya terkait kepemimpinan transformasional, kedisiplinan kerja, dan loyalitas pegawai. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai rujukan dalam kajian-kajian berikutnya yang membahas topik serupa. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Polres Kabupaten Majalengka dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi pimpinan Polres dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan, memperkuat kedisiplinan, dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai guna mendukung tercapainya visi dan misi Polres. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh instansi serupa sebagai pedoman dalam pengelolaan SDM yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada anggota Polres Kabupaten Majalengka. Metode ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian, yaitu kepemimpinan transformasional, kedisiplinan kerja, loyalitas anggota, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Populasi penelitian adalah seluruh anggota Polres Kabupaten Majalengka yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu. Sampel yang diperoleh dari populasi ini diproses menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang representatif.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan literatur terkait. Instrumen pengukuran menggunakan skala Likert dengan lima tingkat jawaban, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju".

Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Analisis jalur ini dilakukan untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Tahap-tahap analisis mencakup evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator, serta evaluasi model struktural (inner model) untuk menguji hipotesis. Outer model dievaluasi menggunakan pengujian validitas konvergen dan diskriminan, sedangkan inner model dievaluasi menggunakan nilai R-square, Q-square, dan pengujian signifikansi hubungan antar variabel.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Data dari kuesioner diolah menjadi tabel dan grafik untuk mempermudah interpretasi hasil. Hasil dari pengolahan data tersebut digunakan untuk menguji hipotesis, yang meliputi pengaruh langsung maupun tidak langsung dari kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap loyalitas anggota dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada anggota Polres Kabupaten Majalengka. Metode ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian, yaitu kepemimpinan transformasional, kedisiplinan kerja, loyalitas anggota, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Populasi penelitian adalah seluruh anggota Polres Kabupaten Majalengka yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu. Sampel yang diperoleh dari populasi ini diproses menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang representatif.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan literatur terkait. Instrumen pengukuran menggunakan skala Likert dengan lima tingkat jawaban, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju".

Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Analisis jalur ini dilakukan untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Tahap-tahap analisis mencakup evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator, serta evaluasi model struktural (inner model) untuk menguji hipotesis. Outer model dievaluasi menggunakan pengujian validitas konvergen dan diskriminan, sedangkan inner model dievaluasi menggunakan nilai R-square, Q-square, dan pengujian signifikansi hubungan antar variabel.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Data dari kuesioner diolah menjadi tabel dan grafik untuk mempermudah interpretasi hasil. Hasil dari pengolahan data tersebut digunakan untuk menguji hipotesis, yang meliputi pengaruh langsung maupun tidak langsung dari kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap loyalitas anggota dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas anggota Polres Kabupaten Majalengka. Kepemimpinan yang bersifat inspiratif dan memberdayakan anggota terbukti dapat meningkatkan tingkat loyalitas mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional perlu lebih ditingkatkan di Polres Kabupaten Majalengka untuk mendorong komitmen dan dedikasi anggota dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, maka semakin tinggi disiplin kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja anggota Polres Kabupaten Majalengka.
2. Kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas anggota Polres Kabupaten Majalengka. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai anggota Polres dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Keberhasilan dalam menegakkan disiplin kerja di lingkungan Polres akan berdampak pada penguatan komitmen dan loyalitas anggota dalam menjalankan tugas pelayanan masyarakat dan penegakan hukum. Kedisiplinan

- Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi penerapan Kedisiplinan Kerja pada suatu instansi dapat meningkatkan tingginya Loyalitas Anggota para anggota dalam suatu instansi.
3. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Polres Kabupaten Majalengka. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, visi yang jelas, serta perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan anggota, akan meningkatkan rasa puas anggota terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat berimbas pada peningkatan kinerja dan loyalitas anggota terhadap organisasi.
 4. Kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Polres Kabupaten Majalengka. Hal ini menunjukkan bahwa anggota yang disiplin dalam menjalankan tugas dan mengikuti aturan yang berlaku lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kedisiplinan dalam bekerja menciptakan lingkungan yang terstruktur dan jelas, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kepuasan kerja anggota, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja mereka di organisasi.
 5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas anggota Polres Kabupaten Majalengka. Anggota yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih cenderung memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja dan pengabdian mereka kepada masyarakat. Kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada penguatan komitmen anggota dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih baik dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rivai, 2020, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Volume 3, Nomor 2, September 2020 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.
- Annisa Mochtar, N. Rachma, Afian Budi Primanto, “ Pengaruh Inovasi Produk dan Media Sosial Terhadap Minat Beli BTS Meal Mcdonald’s (Studi Kasus pada Mahasiswa FEB Progam Sutudi Manajemen UNISMA 2017), E-Jurnal Riset Manajemen (2020).
- Adler Haymar Manurung, 2012, Teori Perilaku Keuangan, PT Adler Manurung Press.
- Agusti Apriansyah, Fauziah Afriyani, Yeni (2024), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Santika Pendopo Energy Palembang, Vol.5 No. 2 Tahun 2024, Hal. 3981-3986, Communnity Development Journal. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/27443/19351>.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Abraham Rehuel Kosasih, 2018, Hubungan Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pada Karyawan, Psychopreneur Journal, 2018, 2(1): 1-11 Issn 2598-649x Cetak / Issn 2598-6503 Online, <https://Journal.Uc.Ac.Id/Index.Php/Psy/Article/Download/862/734/1599>
- As’ad. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. GRAMEDIA.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Achmad M. Santosa . 2009. The Indonesian Legal System. ANNALS, AAPSS, 622, March 2009.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. Human Behavior at Work: Organizational Behavior, McGraw – Hill Education, New York.
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Emron Edison, Y. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.
- Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, Perilaku Anggota, (Yogyakarta: Andi Offset, 2013), 104.

- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta Kencana Prenada Media Group
- Emron Edison, Y. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.
- Handoko, T. H. (2009).
- Erita Utari, Zusmawati, 2021, PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PERUMDA TIRTA KHAYANGAN), Vol. 17, No. 1, jurnal Bina Bangsa Ekonomika hlm. 89.
- Efi Yuliana, Khotim Fadhli, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos Efi Yuliana1 , Khotim Fadhli, Vol. 7 No. 1 Mei 2023, MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis, pp. 65.
- Goeliling, A., Marjuni, S., & Said, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional: Determinan Faktor Kinerja Karyawan Hotel Harper Perintis ByAston Di Kota Makassar. Indonesian Journal of Business and Management, 2(2), 56–62. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i2.42>
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Kholilah, dkk.2015.B
- Herdis Rusyanaa Kusuma Agdhi Rahwana Barin Barlian, 2023, PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ICHI BENTO DI KOTA BANJAR, JURNAL JEMPPER Vol. 2 No. 1 (Januari 2023) – E-ISSN : 2809-6037 P-ISSN : 2809-5901, <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper/article/download/1051/855/>
- Hendrayanti, Endang. 2017. “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Unisma Bekasi”. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol 11, No 1, (hlm. 14).
- Henry Simamora, 2004, ManajemenSumberDayaManusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hikmat, “Manajemaen Pendidikan”, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), h. 203
- Hasibuan, S. . M. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Hardiyanto Hamnas , Mashur Razak, Asniwati, PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Barru, Volume 1 No 3 , Jurnal Pusaran Manajelemn, hlm.295.
- Hanafi, M.Mamduh dan Abdul halim. 2017. Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Janny Adriani Djaria , Firdaus Sitepu, 2017, Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang), Jurnal Dinamika Bahari Vol. 7 No. 2 Edisi Mei 2017 <https://ejurnal.pip-semarang.ac.id/index.php/jdb/article/download/52/18/>.
- Putu Widya Susastra Made Subudi, 2016, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizeship Behavior Pada Pt. Sinar Nusra Press Utama, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 6, 2016: 3274-3304 Issn : 2302-8912.
- Purwanto. 2013.Evaluasi hasil belajar.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Natalia C. P. Paparang William A. Areros Ventje Tatimu, 2021, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado, Productivity, Vol. 2 No. 2, 2021 e-ISSN. 2723-0112, pp.123
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. Manejemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI.
- Iskandar, 2019 , Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Kota Lhokseumawe, Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind) (Issn.2503.4367) Vol.4 No.2 Juli–Desember 2019, <https://ojs.unimal.ac.id/jmi/article/view/3376> .
- Lin, J., Gan, L., Chen, Z., Naidu, R. 2015. Biodegradation of Tetradecane using Acinetobacter enetianus Immobilized on Bagasse. Biochemical Engineering Journal. 1-29. <http://dx.doi.org/doi:10.1016/j.bej.2015.04.014>.
- Nurullaili dan Andi Wijayanto, Analisis Fktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen Tupperware (Studi Pada Konsumen Tupperware di Universitas Diponegoro), Universitas Diponegoro, Volume 2, Nomor 1, Maret 2013, hlm.4
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di

- Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1-18
- Riska Dewi, Sungkono, 2023, *Jurnal Pengabdian Cendikia, Implementasi Gaya Kepemimpinan Kapolsek Untuk Meningkatkan Kinerja Anggota Polsek Karawang Kota*, Vol. 2 No. 3, hlm.116
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge 2012. *perilaku organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Riyanti, Vika dan Kasmiruddin. (2017). Hubungan kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 6.
- Rufaida, H., & Kustanti, E. R. (2017). Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Penyesuaian Diri pada Mahasiswa Rantau dari Sumatera di Universitas Diponegoro. *Jurnal Empat*, Vol 7(3), 217-222. Diakses dalam <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/19751>
- Suhendi, Hendi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Jurnal UNPAND*, 260.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto dan Agus Sucipto, “Teori dan perilaku Organisasi”, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), h. 141.
- Sopiah, :*Perilaku Organisasional*”, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), h. 127-128
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Supendy, R., Margono, S., Eka, A.T., Surachman. 2012. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan serta Implikasinya terhadap Kepuasan Kerja (Studi KARYAWAN pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Tenggara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10, No. 2, ISSN : 1693 – 5241.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Schermerhorn. (2017). *Management 6th Asia-Pacific edition custom F/Out (black and white)*.
- Stoner 2016, *Management*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, Inc.
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Thoha, Miftah. (2016). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.hlm.200
- Tampubolon, M.P.(2013). *Manajemen Keuangan (Finance Management)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Vivin Rosvita, Endang Setyowati, Zaenal Fanani / *Indonesia Jurnal Farmasi*. Vol. 2 No.1 (2017) 14-20
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 31-44. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wexley dan Yuki (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2018) *Pengertian Kepuasan Kerja. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Prestasi Pustaka.
- Wursanto, I.G. 2013. *Manajemen Kepegawaian*. Cetakan Kesebelas. Kanisius. Yogyakarta.
- Yanuar Chandra Aditia, Ahyar Yuniawan, 2015, *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PT Nindya Karya)*, Volume 4, Nomor 3, *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> hlm.9.
- Yofandi, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. 4(1), 1015–1029.

- Zaenal Arifin, Wawan Prahiawan dan Ranthi Pancasasti, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Cemindo Gemilang (Cilegon–Banten), GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis Vol. 1 No. 1.
- Salsabila, S. Yenita, R, Shintya & Jamal, M (2024). Pengaruh kompensasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas kerja. 2024 Volume 1 Issue 1 Pages 24-31 <https://journals.kazepub.com/index.php/jkm..>