



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN

Fransisco Arianto Ade Saputra<sup>1</sup>, Lita Ariani<sup>2</sup>, Fikrie<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Banjarmasin<sup>1,2,3</sup>

e-mail: [fsisco287@gmail.com](mailto:fsisco287@gmail.com)

Diterima: 07/04/2026; Direvisi: 18/06/2026; Diterbitkan: 07/07/2026

### ABSTRAK

Disiplin kerja karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga keselamatan kerja, produktivitas, dan pencapaian target perusahaan, terutama pada industri pertambangan yang memiliki risiko kerja tinggi. Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor pendidikan dan instansi pemerintahan, sehingga bukti empiris pada perusahaan kontraktor pertambangan masih terbatas. Penelitian ini menawarkan kebaruan melalui pengujian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pada karyawan mekanik dan operator PT X yang bekerja dalam lingkungan dengan tuntutan penerapan keselamatan dan kedisiplinan yang tinggi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel terdiri atas 113 karyawan yang dipilih menggunakan purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan skala Gaya Kepemimpinan Transformasional dan skala Disiplin Kerja, kemudian dianalisis dengan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 31% terhadap variasi disiplin kerja. Semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan. Temuan ini memperluas bukti empiris mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan disiplin kerja pada sektor jasa kontraktor pertambangan serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan untuk meningkatkan perilaku kerja yang positif.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Organisasi*

### ABSTRACT

Employee work discipline is a critical factor in maintaining occupational safety, productivity, and organizational performance, particularly in the mining industry, where compliance with operational procedures is essential. Although previous studies have demonstrated the influence of transformational leadership on work discipline, most empirical evidence has been derived from educational institutions and public organizations, leaving limited evidence from mining contractor companies with high-risk working environments. This study addresses this gap by examining the effect of transformational leadership on the work discipline of mechanical and operator employees at PT X, thereby providing empirical evidence from the mining contractor sector. This research employed a quantitative approach with a correlational design. A total of 113 employees were selected using purposive sampling. Data were collected using the Transformational Leadership Scale and the Work Discipline Scale and analyzed through simple linear regression. The findings revealed that transformational leadership had a positive and significant effect on employee work discipline, explaining 31% of the variance in work



discipline. The results indicate that stronger implementation of transformational leadership is associated with higher levels of employee work discipline. These findings extend the empirical evidence on the effectiveness of transformational leadership in promoting work discipline within the mining contractor industry and provide practical implications for developing leadership strategies that foster positive workplace behavior.

**Keywords:** *Work Discipline, Employees, Transformational Leadership, Organization*

## PENDAHULUAN

Persaingan dunia industri menuntut perusahaan untuk meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi adalah disiplin kerja karyawan karena berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta konsistensi dalam mencapai target organisasi (Afandy, 2016; Hasibuan, 2017). Pada sektor pertambangan, disiplin kerja menjadi semakin penting karena setiap aktivitas operasional memiliki tingkat risiko yang tinggi sehingga kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga keselamatan karyawan dan keberlangsungan operasional perusahaan (Hasibuan, 2017; Sutrisno, 2017).

PT X merupakan perusahaan kontraktor pertambangan batu bara di Kalimantan Selatan yang menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara ketat. Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak perusahaan masih ditemukan berbagai bentuk pelanggaran disiplin, seperti penggunaan alat pelindung diri yang tidak sesuai prosedur serta aktivitas merokok pada area yang telah ditetapkan sebagai kawasan bebas rokok. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan perusahaan belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Apabila kondisi ini terus berlangsung, perusahaan berpotensi menghadapi peningkatan risiko kecelakaan kerja, penurunan produktivitas, serta terganggunya pencapaian target operasional (Hasibuan, 2017; Imama et al., 2021).

Disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi, terutama kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran strategis dalam membangun budaya kerja, memberikan teladan, memotivasi bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kepatuhan terhadap aturan perusahaan (Northouse, 2016; Robbins & Judge, 2020). Dalam konteks tersebut, kepemimpinan transformasional dipandang sebagai salah satu pendekatan yang mampu meningkatkan kesadaran karyawan terhadap tujuan organisasi melalui inspirasi, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual sehingga karyawan terdorong untuk menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif (Hutahean, 2021; Robbins & Judge, 2020).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan disiplin kerja. Penerapan kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi dan keteladanan terbukti meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi pada berbagai konteks, baik instansi pemerintahan maupun sektor pendidikan (Aqilah & Arifin, 2021; Framadita & Aprillitzavivayarty, 2022). Pada lingkungan perusahaan, kepemimpinan transformasional juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan disiplin sekaligus kinerja karyawan karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendorong tanggung jawab dalam bekerja (Firmansyah et al., 2022; Kasih & Agung, 2023; Wahida et al., 2023).



Hasil penelitian yang lebih mutakhir juga memperlihatkan konsistensi hubungan tersebut pada berbagai sektor industri. Kepemimpinan transformasional ditemukan berpengaruh terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan di perusahaan manufaktur, perusahaan pangan, dan badan usaha milik negara, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi lainnya (Gumelar et al., 2024; Janah et al., 2024; Kurniawan et al., 2024; Syafrudin et al., 2024; Zaki et al., 2024). Bahkan, disiplin kerja dipandang sebagai salah satu mekanisme penting yang menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja organisasi (Riyanto et al., 2021; Sariningrum & Febrian, 2023; Apitasari et al., 2024).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor pendidikan, instansi pemerintahan, atau perusahaan yang berorientasi pada pengukuran kinerja karyawan. Penelitian yang secara khusus menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pada perusahaan kontraktor pertambangan masih relatif terbatas, padahal karakteristik pekerjaan di sektor ini memiliki tingkat risiko yang tinggi dan sangat bergantung pada kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak menempatkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja dibandingkan sebagai variabel utama yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional (Riyanto et al., 2021; Kurniawan et al., 2024; Apitasari et al., 2024).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menguji secara langsung pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan mekanik dan operator pada perusahaan kontraktor pertambangan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperluas bukti empiris mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional pada sektor pertambangan sekaligus menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang mampu meningkatkan disiplin kerja dan efektivitas organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan PT X. Populasi penelitian berjumlah 167 karyawan. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria karyawan yang bekerja pada divisi mekanik dan operator, sehingga diperoleh 113 responden yang terdiri atas 29 karyawan mekanik dan 84 karyawan operator.

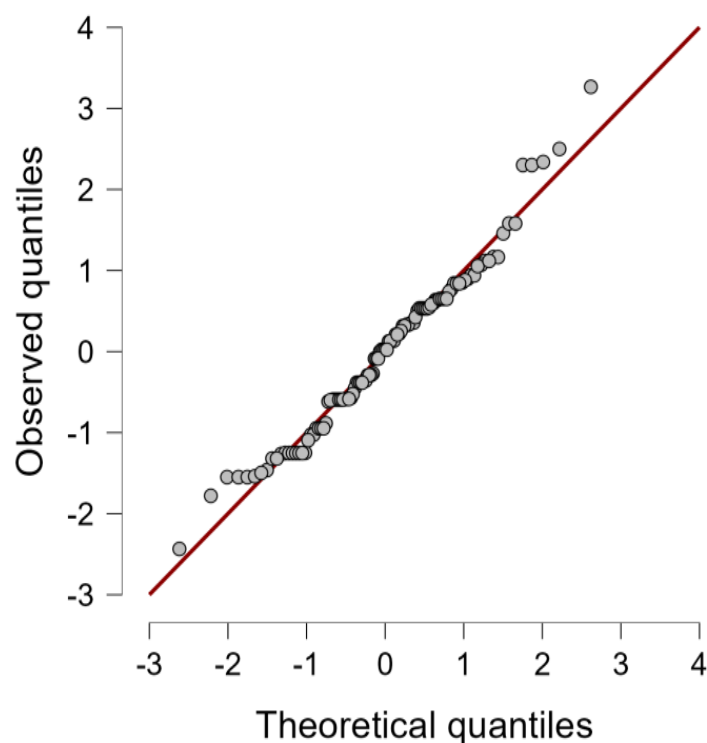
Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan variabel dependen adalah disiplin kerja. Gaya kepemimpinan transformasional diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan dimensi kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2020), meliputi idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration, sedangkan disiplin kerja diukur menggunakan skala berdasarkan Hasibuan (2017) yang dikembangkan oleh Pramana et al. (2023). Kedua instrumen menggunakan skala Likert empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Sebelum digunakan pada penelitian utama, instrumen diujicobakan kepada 35 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan subjek penelitian, selain dari sampel namun masih dalam populasi. Hasil uji menunjukkan bahwa skala disiplin kerja terdiri atas 23 butir valid dengan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,834, sedangkan skala gaya kepemimpinan transformasional terdiri atas 21 butir valid dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,880.

Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui Google Form dan secara luring dengan penyebaran kuesioner langsung kepada responden di lingkungan perusahaan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan aplikasi JASP versi 0.19.3. Analisis diawali dengan pengujian asumsi normalitas dan linearitas untuk memastikan kelayakan model regresi, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier sederhana guna menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan pada taraf signifikansi 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil


Analisis data dilakukan secara bertahap untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi asumsi statistik sebelum pengujian hipotesis dilakukan. Tahap awal meliputi pengujian asumsi normalitas dan linearitas guna mengetahui kelayakan penggunaan analisis regresi linier sederhana dalam menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan. Pemenuhan kedua asumsi tersebut menjadi dasar agar hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan secara valid dan memberikan estimasi hubungan antarvariabel yang akurat. Hasil pengujian asumsi normalitas dan linearitas disajikan pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas dan Linearitas dengan Menggunakan Grafik Q-Q Plot

Berdasarkan Gambar 1, sebaran titik pada grafik Q-Q Plot mengikuti garis diagonal tanpa menunjukkan penyimpangan yang berarti, sehingga mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas dan linearitas. Hasil tersebut diperkuat oleh uji Kolmogorov-Smirnov terhadap residual terstandarisasi yang menghasilkan nilai  $KS = 0,050$  dengan  $p = 0,936$  ( $p > 0,05$ ). Dengan demikian, data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi persyaratan untuk dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Setelah data dinyatakan memenuhi

Copyright (c) 2025 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi

 <https://doi.org/10.51878/educational.v6i3.10219>



asumsi analisis, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan. Ringkasan hasil pengujian regresi disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien (b)	R <sup>2</sup>	F	Sig.	Keputusan
Gaya Kepemimpinan Transformasional → Disiplin Kerja	0,50	0,310	49,70	<0,05	Hipotesis diterima

Berdasarkan Tabel 1, gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar  $b = 0,50$  dan nilai signifikansi  $p < 0,05$ . Nilai  $R^2$  sebesar 0,310 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan 31% variasi disiplin kerja, sedangkan 69% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Nilai  $F = 49,70$  mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan dapat diterima.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran yang nyata dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, keteladanan, perhatian individual, dan motivasi kepada bawahan berkaitan dengan meningkatnya kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja di lingkungan perusahaan. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai makna temuan tersebut, hasil penelitian selanjutnya diinterpretasikan berdasarkan konsep kepemimpinan transformasional serta dibandingkan dengan berbagai penelitian terdahulu yang relevan.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT X. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan akan diikuti oleh meningkatnya kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sehari-hari (Robbins & Judge, 2020). Pada lingkungan pertambangan, disiplin kerja menjadi faktor yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan penerapan standar keselamatan kerja, pengurangan risiko kecelakaan, dan keberlangsungan proses operasional perusahaan (Hasibuan, 2017). Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan tidak hanya tercermin dari kemampuan mencapai target organisasi, tetapi juga dari keberhasilannya membangun budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab (Northouse, 2016).

Besarnya pengaruh yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menjadi salah satu faktor yang menentukan perilaku disiplin karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, keteladanan, serta perhatian terhadap kebutuhan bawahan akan mendorong munculnya kesadaran untuk mematuhi peraturan organisasi tanpa bergantung sepenuhnya pada mekanisme pengawasan (Hutahean, 2021). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja berkembang sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi, bukan sekadar respons terhadap pemberian sanksi. Temuan ini



memperkuat hasil penelitian Saifusidak dan Pangestuti (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja melalui perubahan perilaku kerja pegawai. Selain itu, Arifin dan Rizana (2024) menjelaskan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja menjadi semakin kuat ketika organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi sebesar 31% menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi disiplin kerja, meskipun masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi perilaku tersebut. Hal ini mengisyaratkan bahwa disiplin kerja merupakan fenomena yang bersifat multidimensional sehingga tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi (Riyanto et al., 2021). Temuan tersebut selaras dengan penelitian Janah et al. (2024) yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja. Penelitian Kurniawan et al. (2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai mekanisme penting yang menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan peningkatan kinerja organisasi.

Temuan penelitian ini juga memperlihatkan konsistensi dengan berbagai penelitian sebelumnya pada beragam sektor organisasi. Pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja tidak hanya ditemukan pada perusahaan swasta, tetapi juga pada lembaga pendidikan, organisasi sosial, dan instansi pemerintah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional bersifat adaptif dan dapat diterapkan pada berbagai lingkungan kerja dengan karakteristik organisasi yang berbeda (Firmansyah et al., 2022). Hidayah et al. (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan disiplin kerja melalui terbentuknya kepuasan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Hasil yang sejalan juga ditunjukkan oleh Juwantini et al. (2022) yang menemukan bahwa peningkatan disiplin kerja merupakan salah satu mekanisme penting dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi. Konsistensi hasil tersebut semakin diperkuat oleh penelitian Gumelar et al. (2024) dan Wahida et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan perilaku kerja yang lebih disiplin sekaligus meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Dari perspektif praktis, peningkatan disiplin kerja tidak hanya bergantung pada penerapan kepemimpinan transformasional, tetapi juga memerlukan dukungan sistem organisasi yang mendorong motivasi kerja serta pengawasan yang berjalan secara konsisten (Saputri & Wahyuningsih, 2021). Dengan demikian, pengembangan kompetensi kepemimpinan perlu diintegrasikan dengan kebijakan manajemen sumber daya manusia agar budaya disiplin dapat terbentuk secara berkelanjutan. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang mampu menghasilkan perubahan perilaku melalui proses internalisasi nilai, motivasi, dan komitmen terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2020). Dalam konteks PT X, perubahan tersebut tercermin dari meningkatnya kepatuhan terhadap prosedur operasional, penggunaan alat pelindung diri, serta pelaksanaan pekerjaan sesuai standar keselamatan yang berlaku. Dengan demikian, pengembangan kompetensi kepemimpinan transformasional pada tingkat supervisor maupun manajer dapat menjadi strategi yang efektif dalam membangun budaya disiplin kerja secara berkelanjutan.



## KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT X. Semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur kerja, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penting dalam membangun budaya kerja yang disiplin, produktif, dan berorientasi pada keselamatan kerja, khususnya pada perusahaan kontraktor pertambangan.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengembangkan kompetensi kepemimpinan pada tingkat supervisor maupun manajer melalui penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi disiplin kerja, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, serta melibatkan objek penelitian yang lebih beragam agar diperoleh temuan yang memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandy, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Budi Utama.
- Apitasari, P., Derih, Maryam, S., & Fatanshe, A. R. I. (2024). The influence of transformational leadership style, work discipline, and work motivation on the performance of Perum Bulog Indramayu employees. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 4(3), 606–620. <https://doi.org/10.63922/ajmesc.v4i03.927>
- Aqilah, S., & Arifin, J. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 4(1), 811–820. <https://www.jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/472>
- Arifin, S., & Rizana, D. (2024). Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Akuntansi Pajak dan Manajemen*, 7(1), 14-25. <https://doi.org/10.37601/tajam.v7i1.244>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Firmansyah, F., Aulia, N. F., & Suhendri. (2022). Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru. *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship*, 1(2), 83–93. <https://doi.org/10.56445/jme.v1i2.32>
- Framadita, R., & Aprillitzavivayarty, A. (2022). Kontribusi kepemimpinan transformasional dan pengawasan terhadap disiplin kerja Guru di SMAN 8 Kota Jambi. *Indonesian Educational Administration and Leadership Journal (IDEAL)*, 4(1), 66–74. <https://doi.org/10.22437/ideal.v4i1.17236>
- Gumelar, B., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional Dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitramas Muda Mandiri. *Jurnal*



- Studi Manajemen Dan Kewirausahaan (MSEJ)*, 5(2), 5706–5717.  
<https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5129>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Revisi)* (18th ed.). PT. Bumi Aksara.
- 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. <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIH/article/view/1838>
- Hutahean, W. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Press.
- Imama, F., Balgies, S., Silvia, R. I., & Kamilaini, L. S. (2021). Gaya kepemimpinan dalam pengawasan kerja internal KPK terhadap kedisiplinan kerja dan workplace well-being pegawai. *Competence: Journal of Management Studies*, 15(1), 58–72. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v15i1.10561>
- Janah, H. N., Herawati, L. P., & Sulistiyowati, L. H. (2024). The influence Of transformational leadership intrinsic motivation and work discipline on employee perfomance. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 7(2), 293–303. <https://doi.org/10.29138/ijebed.v7i2.2697>
- Juwantini, N., Rochman, T., & Edy, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(2), 36-42. <https://www.journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/emas/article/view/631>
- Kasih, N. L. S., & Agung, G. P. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tantri Delta Utama. *ARTHA SATYA DHARMA*, 16(2). <https://doi.org/10.55822/asd.v16i2.310>
- Kurniawan, I., Khurniawan, A. W., & Mubarak, F. (2024). The influence of transformational leadership, motivation and work environment on employee performance mediated by discipline work at PT. Pupuk Indonesia Pangan. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 191–202. <https://doi.org/10.24815/jr.v7i1.37104>
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership theory and practice*. Sage Publications Inc.
- Pramana, B., Aden, D. A. S., & Aiyuda, N. (2023). Religiositas dengan disiplin kerja anggota polres Kepulauan Meranti. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 4952–4959. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11780>
- Riyanto, S., Endri, E., & Hamid, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Peran mediasi disiplin. *Jurnal Akademi Kewirausahaan*, 27(6), 1–11. <https://www.abacademies.org/articles/the-influence-of-transformational-leadership-and-the-work-environment-on-employee-performance-mediating-role-of-discipline-13035.html>



- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). NJ: Pearson Education.
- Saifusidak, R. A., & Pangestuti, N. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIIB Demak. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(10), 3900-3909. <https://doi.org/10.31604/jips.v9i10.2022.3900-3909>
- Saputri, F. I., & Wahyuningsih, T. H. (2021). Pengaruh kepemimpinan , motivasi , dan pengawasan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(2), 245–258. <https://doi.org/10.35917/cb.v2i2.264>
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (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>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syafrudin, O., Junaedi, J., & Maulana, Y. (2024). The influence of transformational leadership and work motivation on employee work discipline. *Indonesian Journal Of Business And Economics*, 7(1), 1–15. <https://doi.org/10.25134/ijbe.v7i1.9940>
- Wahida, N., Ramli, A., & Musa, C. I. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk. di Kota Makassar. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(1), 65–78. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i1.2238>
- Zaki, A., Prahiawan, W., & Lutfi, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di PT Putra Gading Pratama. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(1), 185–191. <https://doi.org/10.32493/drj.v7i1.37216>