

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Dwi Febi Wardana¹, Yos Karimudin², Muhammad Ichsan Hadjri³, Zunaidah⁴

^{1,2,3,4} Universitas Sriwijaya

wdwifebi@gmail.com, yoskarimudin@fe.unsri.ac.id, ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id,

zunaidah@fe.unsri.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the transformational leadership style on the work discipline of the state civil servants at the Department of Population and Civil Registration of the City of Palembang. The population in this study were ASN of the Department of Population and Civil Registration using saturated sampling so that the sample used was the entire population of ASN of the Department of Population and Civil Registration, totaling 70 respondents. The data obtained is primary data by distributing questionnaires. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the hypothesis analysis (t test), it was concluded that the transformational leadership style had a positive and significant effect on the work discipline of the state civil servants at the Palembang City Population and Civil Registration Service.

Keywords: Transformational Leadership, Work Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan menggunakan sampling jenuh sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh populasi ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang berjumlah 70 responden. Data yang diperoleh merupakan data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis hipotesis (uji t), disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi atau bisnis (Alwi dan Sugiono, 2020). Faktor manajemen organisasi yang sukses dipengaruhi oleh kepemimpinan yang sukses. Komponen kepemimpinan organisasi sangat penting, karena orang tersebut bertanggung jawab untuk menggerakkan organisasi dan mengarahkannya ke arah pencapaian tujuannya. (Efendi dan Winenriandhika, 2021).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah satu diantara beberapa bentuk kepemimpinan dimana fokus pencapaiannya terpusat pada keberhasilan sebuah

organisasi dengan mendorong perilaku-perilaku inovatif dari seluruh karyawannya (Gashema, 2021). Kepemimpinan transformasional bersifat dinamis, terbuka untuk diskusi dan interpretasi dengan para pemimpin yang melibatkan anggota dalam partisipasi tim dan memberikan pembinaan kepada anggota (Cameron dan Green, 2017).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan Disiplin PNS adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam mewujudkan ASN yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel diperlukan peraturan Disiplin ASN yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Hal tersebut memuat kewajiban, larangan, dan hukuman yang dapat dijatuhkan kepada ASN yang telah terbukti melanggar aturan.

Permasalahan penerapan disiplin kerja bukan hal yang mudah akan tetapi suatu tanggung jawab yang sulit untuk dilaksanakan, karena disiplin berkaitan dengan berbagai segi dan nilai-nilai tingkah laku seseorang yang menyangkut pribadi dan kelompok dalam wadah tertentu. Disiplin mampu diterapkan dan dilaksanakan pada pegawai maka tujuan organisasi dapat dicapai secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik.

Setelah melakukan studi pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang kepada 30 responden, maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1 Pra-Survey Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Pemimpin tegas memberikan sanksi bagi yang melanggar aturan	14 (46,67%)	16 (53,33%)	30 (100%)
2	Pemimpin mampu memberi jalan keluar dan menerima saran serta kritikan dari bawahan apabila ada masalah dalam pekerjaan	21 (70%)	9 (30%)	30 (100%)
3	Pemimpin memberikan penghargaan atas prestasi kerja bawahan	19 (63,33%)	11 (36,67%)	30 (100%)
4	Pemimpin selalu meningkatkan kesadaran pegawai dalam kedisiplinan	13 (43,33%)	17 (56,67%)	30 (100%)
5	Pemimpin memperlakukan setiap bawahan sebagai individu yang memiliki kebutuhan dan kemampuan yang berbeda	20 (66,67%)	10 (33,33%)	30 (100%)

Sumber : DISDUKCAPIL Kota Palembang, 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 46,67% responden menyatakan bahwa pemimpin kurang tegas dalam memberikan sanksi bagi yang melanggar aturan. Selain itu, sebanyak 43,33% responden menyatakan bahwa pemimpin tidak selalu meningkatkan kesadaran pegawai dalam kedisiplinan. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel rekapitulasi kehadiran ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang sebagai berikut.

Tabel 2 Rekapitulasi Kehadiran ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang April 2021 - April 2022

Bulan	Hari Kerja	Jumlah ASN (orang)	Jumlah Kehadiran Kerja (hari)	Persentase Kehadiran (%)
April	21	68	1339	93,76
Mei	17	68	1080	93,42
Juni	21	68	1428	93,41
Juli	21	68	1325	92,78
Agustus	20	68	1289	94,77
September	22	68	1391	92,98
Oktober	20	68	1189	87,42
November	22	69	1340	88,27
Desember	23	70	1408	87,45
Januari	21	70	1393	94,76
Februari	18	70	1186	94,13
Maret	22	70	1418	92,08
April	19	70	1246	93,68

Sumber : DISDUKCAPIL Kota Palembang, 2022

Dari tabel tersebut terlihat bahwa total persentase kehadiran tertinggi terjadi pada bulan Agustus yaitu sebesar 94,77% dan persentase terendah terjadi pada bulan Oktober yaitu sebesar 87,42%. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah ASN yang hadir setiap bulan selalu berbeda dengan jumlah yang berfluktuasi setiap bulannya, mulai dari adanya ASN yang mengambil cuti, izin ataupun tidak hadir tanpa keterangan. Dari fenomena yang terjadi, peneliti merumuskan masalah yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang?

TINJAUAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan Transformasional adalah Gaya kepemimpinan yang mengilhami pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka sendiri dan yang mampu memiliki pengaruh yang mendalam dan luar biasa pada pengikut (Robbins, 2017). Menurut Northouse (2016) gaya kepemimpinan transformasional merupakan proses yang mengubah dan mentransformasikan orang. Ini berkaitan dengan emosi, nilai, etika, standar, dan tujuan jangka panjang.

Terdapat empat indikator dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Robbins (2017) yaitu:

- 1) Pengaruh ideal (*idealized influence*)
Perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
- 2) Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*)
Meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan kemampuan pemimpin untuk mengartikulasikan secara jelas prestasi yang diharapkan dari para pengikutnya, menunjukkan komitmennya terkait tujuan organisasi, serta membangun semangat dari timnya dengan cara menumbuhkan antusiasme dan optimisme.
- 3) Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*)
Perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru serta perilaku pemimpin dalam menciptakan berbagai ide baru, memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh para pengikutnya dan memotivasi pengikutnya dalam upaya pencarian pendekatan baru yang dapat digunakan untuk menjalankan berbagai tugas dari organisasi yang dipimpinnya.
- 4) Pertimbangan individual (*individual consideration*)
Meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut serta kemauan pemimpin untuk memperhatikan setiap saran yang diberikan oleh para pengikutnya serta memperhatikan setiap pengembangan karir yang dibutuhkan oleh pengikutnya tersebut.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk berperilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan di tempat dia bekerja (Saluy dan Treshia, 2018). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap hormat dan ketaatan pada peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar dari menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Arenofsky, 2017). Lebih lanjut Yang et al., (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2018) bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

- a. Kehadiran
Merupakan indikator yang mendasar dalam mengukur kedisiplinan, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
Pegawai yang taat peraturan dalam bekerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja
Dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin akan melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

HIPOTESIS

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Susilo (2018) bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian oleh lainnya oleh Nur Firman dkk., (2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat ditarik hipotesis bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengumpulan data primer dilakukan dengan melalui penyebaran kusioner kepada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Populasi penelitian yang digunakan adalah ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang sebanyak 70 orang dan metode sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan menjadi sampel yang sebanyak 70 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi dan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	

1	(Constant)	13.701	2.433		5.632	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.735	0.42	.906	17.695	.000

Sumber: Data primer diolah, 2023

Nilai constant (a) sebesar 13,701, yang artinya apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional sama dengan nol, yang berarti tidak ada Gaya Kepemimpinan Transformasional sama sekali. Maka nilai pada Disiplin Kerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang adalah sebesar 13,701.

Dari tabel di atas menunjukkan setiap penambahan 1 satuan nilai variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, maka nilai Disiplin kerja bertambah sebesar 0,735. Nilai tersebut bernilai positif yang berarti arah dari pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang adalah positif serta menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan searah.

Uji Korelasi dan Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	0,822	0,819	1,509

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji korelasi (r) dari penelitian ini adalah sebesar 0,906 yang artinya korelasi atau antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil koefisien determinasi dari penelitian ini adalah sebesar 0,822 yang artinya kemampuan variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam menjelaskan variabel dependen yaitu Disiplin Kerja adalah sebesar 82,2%, Sedangkan sebanyak 17,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain seperti lingkungan kerja fisik di penelitian Adesaputra dan Wulandari (2021), budaya organisasi di penelitian Oktaviani dan Saragih (2017).

Uji t

Tabel 5 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	13.701	2.433		5.632	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.735	0.42	.906	17.695	.000

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,05 dengan menunjukkan bahwa t_{hitung} terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) sebesar 17,695 dan tabel sebelumnya telah ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah sebesar 0,735 dan positif serta diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $(17,695) > t_{tabel}$ (1,667) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis adanya pengaruh signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang dapat diterima.

PEMBAHASAN

Hasil Survei yang dilakukan pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang dengan pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam 12 item pernyataan tersebut mencakup tentang pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Dari pernyataan yang diajukan, diketahui bahwa sebagian besar respon ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Dilihat dari tanggapan responden dalam pengisian kuesioner tersebut, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan tersebut yang mana dari 12 butir pernyataan berjumlah di atas 85% yang artinya empat indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu dapat mempengaruhi Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana, nilai constant (a) sebesar 13,701, yang artinya apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional sama dengan nol, yang berarti tidak ada Gaya Kepemimpinan Transformasional sama sekali. Maka nilai pada Disiplin Kerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang adalah sebesar 13,701. Selain itu, koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, maka nilai Disiplin kerja bertambah sebesar 0,735.

Nilai tersebut bernilai positif yang berarti arah dari pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang adalah positif serta menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan searah. Bentuk penambahan 1 satuan nilai variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ialah pengaruh ideal yang berupa meningkatkan emosi yang kuat dari pegawai terhadap pimpinan, motivasi inspirasional yang berupa penyampaian visi yang menarik dan menunjukkan komitmen bagi organisasi, stimulasi intelektual yang berupa peningkatan kesadaran akan permasalahan, dan pertimbangan individual yang berupa pemberian dukungan dan dorongan bagi pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan hasil pengujian diketahui t_{hitung} Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 17,695 yang artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y)

Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang secara signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji t menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 1,667 yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ASN dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari hasil uji t didapatkan hipotesis yang diterima yaitu, ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa dari penelitian ini Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Saran

Kepada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang agar terus mempertahankan komitmen yang dibuat demi kepentingan instansi seperti yang didemonstrasikan oleh Kepala Dinas untuk meningkatkan kedisiplinan demi menjaga nama baik instansi. Kemudian, agar Kepala Dinas dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam mengarahkan dan meningkatkan kedisiplinan bagi ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang terutama dalam menaati aturan dan pedoman yang berlaku. Sementara itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau literatur penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara, serta mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel yang mempengaruhi disiplin kerja seperti lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- 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(2), 811-820.
- Brahmannanda, S., & Suwandana, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Fashion Market Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(7), 245073.
- Cameron Esther, & Green, M. (2017). *Essential Leadership: Develop Your Leadership Qualities Through Theory and Practice*. Kogan Page Publisher.
- Fadiyah, N., Setiawati, B., & Harahap, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*,

- 3(2), 409-422.
<http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/287>
- Firman, N., Mustari, N., & Tahir, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar. *JPPM: Journal of Public Policy and Management*, 2(2), 110-120.
<https://doi.org/10.26618/jppm.v2i2.4567>
- Framadita, R., & Aprillitzavivayarti. (2022). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMAN 8 Kota Jambi. *Educational Administration and Leadership Journal*, 4(1), 66-74.
- Gashema, B. (2021). Predicting Innovative Work Behaviors Through Transformational Leadership: The Moderating Role of Corporate Social Responsibility. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(1), 69-84.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (21st ed.). PT. Bumi Aksara.
- Lukita, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta Keperawatan Di Pontianak. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 8(3).
<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/32502>
- Muhammad Hamdi, Arifin, J., & Suryani, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai di UPT Puskesmas Mabuun Raya Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 3(1), 1-15.
- Nilawati. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Etika Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 115-125.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership Theory and Practice*. SAGE Publications, Inc.
- Pakaya, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 2(1).
- Rahayu, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Work Discipline and Employee Performance. *International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 6(2), 250-253.
<https://doi.org/10.29303/jmm.v8i2.440>
- Rahmah, D., Setiawati, B., & Susiani. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 2(2), 538-554.

- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education Ltd.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE).
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Kelurahan Caturtunggal Depok Sleman. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(6), 108–119.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen (1st ed.)*. Rajawali Pers. Jakarta