

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE RANO SUB-DISTRICT OFFICE, TANA TORAJA DISTRICT

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN RANO KABUPATEN TANA TORAJA

Yehestiani Ranna¹, Astriwati Biringkanae², Adriana Madya Marampa^{3*}

Universitas Kristen Indonesia Toraja^{1,2,3}

yehestianiranna@gmail.com¹, marampaadriana09@gmail.com^{3*}

ABSTRACT

This research aims to find out how transformational leadership and work discipline influence employee performance at the Rano District Office. This research approach uses quantitative methods. The research was conducted at the Rano District Office. The results of this research indicate that (1) there is partially no influence between transformational leadership on employee performance. This is proven in the results of the t test, where the significance value is $0.066 > 0.05$ and the calculated t value is $-1.914 < t$ table 2.052, which means that variable X1 has no effect on variable Y. (2) there is an influence between work discipline and employee performance. . This is proven by the results of the t test, where the significance value is $0.000 < 0.5$ and the calculated t value is $5.770 > t$ table 2.052, which means that variable X2 has an effect on Y. (3) simultaneously transformational leadership and work discipline have an effect on employee performance . This is proven by the results of the F test where the significance value is $0.000 < 0.05$ and the calculated F value is $25.917 > F$ table 3.35, which means that variables X1 and X2 simultaneously influence variable Y.

Keywords: Transformational Leadership, and Work Discipline on Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rano. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Rano. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan pada hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,066 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -1,914 < t_{tabel} 2,052$, yang artinya bahwa variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap variabel Y. (2) terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,5$ dan nilai $t_{hitung} 5,770 > t_{tabel} 2,052$, yang artinya bahwa variabel X_2 berpengaruh terhadap Y. (3) secara simultan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dimana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 25,917 > F_{tabel} 3,35$, yang artinya bahwa variabel X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia (SDM) merupakan inti dari sebuah perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai dengan ekspektasi perusahaan maka akan membuat perusahaan

semakin mudah dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sosok pemimpin yang mampu menjadi penggerak perputaran roda perusahaan yang dapat mendorong adanya perubahan yang lebih baik.

Dalam sebuah organisasi peran pemimpin sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Berbagai upaya dilakukan pemimpin untuk mempengaruhi pegawainya agar dapat

melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan penghargaan, memberikan motivasi, dan memberikan tekanan terhadap pegawai.

Rendahnya kinerja dapat terjadi dipengaruhi karena gaya kepemimpinan transformasional yang kurang optimal di kalangan pegawai. Kepemimpinan Transformasional melibatkan kemampuan memotivasi, mengarahkan, dan memengaruhi anggota tim agar lebih mandiri dalam mengambil keputusan demi mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan transformasional memotivasi serta mengembangkan pegawai mencapai kinerja tinggi yang melebihi harapan sebelumnya meningkatkan kepercayaan diri bawahannya, dan berdampak positif pada kinerjanya (Wahyudi, 2017).

Kepemimpinan Transformasional merupakan perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan, dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut (Wibowo, 2017).

Kepemimpinan Transformasional merupakan proses memimpin dengan mengambil sikap, perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran pengikut tentang sesuatu yang benar, mengembangkan motivasi kinerjanya, serta mendorong mengaktualisasikan dirinya melampaui minat pribadi demi kesejahteraan bersama. Melalui kepemimpinan ini dapat menciptakan ruang bagi pemimpin dan pengikutnya untuk saling bekerja sama mencapai tujuan (Umiarso, 2018).

Kepemimpinan transformasional merupakan cara pandang karyawan terhadap pemimpin, yang mampu memperluas dan meningkatkan

minat terhadap kepentingan karyawannya, mampu menggerakkan karyawannya untuk memiliki kesadaran atas penerimaan tujuan dan misi perusahaan, dan dapat menggerakkan karyawan untuk melihat sesuatu di luar kepentingan pribadi untuk kepentingan kelompok (Jonnaidi, 2019). Disiplin kerja dapat diartikan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja (Hasibuan, 2018).

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan para pengikut, adanya sanksi bagi pelanggar (Afandi, 2018).

Disiplin kerja merupakan aturan yang ditetapkan perusahaan di mana pegawai berperilaku sesuai dengan aturan. Ketika disiplin kerja dapat ditegakkan, prestasi kerja akan dapat dicapai, begitupun sebaliknya jika disiplin kerja tidak dapat ditegakkan, kinerja pegawai kurang optimal (Saluy & Treshia, 2018).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, memberikan perhatian individual, serta mendorong inovasi cenderung meningkatkan kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab dan kepatuhan mereka terhadap aturan organisasi. Gaya kepemimpinan ini mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan komitmen terhadap tujuan

organisasi. Hal ini berkontribusi pada penerapan disiplin kerja yang lebih baik. Ini salah satu strategi efektif untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Menurut (Mangkunegara, 2016).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan atau instansi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara tertentu, Menurut (Afandi, 2018). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi secara etis, moral, dan secara hukum, Menurut (Prawirosentono, 2019).

Diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap kepemimpinan di organisasi untuk mengidentifikasi dan mengatasi kurangnya efektivitas dalam memotivasi dan membimbing pegawai. Selain kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai memerlukan tingkat disiplin kerja optimum. Kesadaran terhadap disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan secara keseluruhan menjadi penghambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan sikap hormat pegawai terhadap peraturan serta ketentuan perusahaan. Disiplin kerja menjaga ketertiban

lingkungan kerja dan kelancaran pegawai dalam mengerjakan tugasnya (Asep Jamaluddin, 2020).

Kantor Kecamatan adalah perangkat daerah Kabupaten/Kota yang melaksanakan kewilayahan dan dipimpin oleh camat. Yang memiliki tugas meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, ketentraman, ketertiban umum, pelayanan public dan meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat kelurahan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Rano. Kecamatan Rano merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Tana Toraja, Provinsi Sulawesi Selatan. Kecamatan Rano di pimpin oleh Bapak Jayadi, S.IP sebagai kepala Camat Rano.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rano Kabupaten Tana Toraja”.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif dengan metode survei. Penelitian survei ialah penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi serta menggunakan angket/kuesioner sebagai pengumpulan data (Dede, 2022).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Gemini, 2017). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan penulis adalah pegawai di Kantor Kecamatan Rano yang berjumlah 30 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik penentuan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana semua

anggota populasi digunakan menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Korelasi

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.632	1.61140

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji analisis uji koefisien korelasi pada tabel 1 diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,811, berdasarkan pedoman untuk memberikan nilai interpretasi koefisien korelasi pada tabel 3.3 nilai

berada pada rentang 0,80-1,000 yang berarti tingkatan hubungan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sangat kuat.

b. Uji Determinasi (R²)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.632	1.61140

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data diolah SPSS 2023(2025)

Dari hasil analisis uji koefisien determinasi pada table 2 di atas, terlihat nilai koefisien determinasi pada R Squer sebesar 0,658 atau setara dengan 65,8% yang antar variable independen yaitu kepemimpinan transformasional

dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan variable dependen yaitu kinerja pegawai, sisahnya 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji -t (Uji Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji-t X1 Terhadap Y (Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	81.297	5.643		14.407	.000
Kepemimpinan Transformasional	-.215	.112	-.340	-1.914	.066

Sumber : Output SPSS statistic (2025)

Pada tabel 3 di atas dapat dilihat hasil uji parsial berdasarkan hasil output SPSS hasil Coefficients, yaitu t_{hitung}

Kepemimpinan Transformasional sebesar -1,914 dan nilai signifikan 0,066.

Tabel 4. Hasil uji – t X 2 Terhadap Y (Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.329	9.324		1.966	.059
Disiplin Kerja	.548	.095	.737	5.770	.000

Sumber Data : Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat hasil uji parsial berdasarkan hasil output SPSS hasil Coefficients, yaitu t_{hitung} pengendalian internal sebesar 5,770 dan nilai signifikan 0,000.

Tingkat signifikansi menggunakan 5% atau 0,05 dengan rumus untuk mencari t_{tabel} adalah :

$$t_{tabel} = \frac{a}{2} : n - k - 1$$

keterangan :

a = (tingkat signifikan)

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

$$t_{tabel} = \frac{a}{2} : n - k - 1 = \frac{0,05}{2} : 30 - 2 - 1 = 0,025 : 27 = 2,051$$

Ditemukan t_{tabel} adalah 2,051, sehingga dari hasil output spss pada tabel 4.17 dan 4.18 dapat di lakukan pengujian hipotesis H_1 dan H_2 sebagai berikut :

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan kriteria bahwa nilai sig 0,066 > 0,05 dan nilai $t_{hitung} - 1,914 < t_{tabel} 2,051$ maka dapat dikatakan bahwa H_1 ditolak yang artinya variabel X1 yaitu Kepemimpinan Transformasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

1. Berdasarkan kriteria bahwa nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} 5,770 > t_{tabel} 2,052$ dan nilai maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang artinya variabel X2 yaitu Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

d. Uji F (Uji simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F X1 Dan X2 Terhadap Y (Secara Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134.591	2	67.296	25.917	.000 ^b
Residual	70.109	27	2.597		
Total	204.700	29			

Sumber : Output SPSS statistic (2025)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 25,917 sedangkan untuk F_{tabel} dapat diperoleh dengan mencari df_1 dan df_2

$Df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$
Dimana : k = Jumlah Variabel

df = Degree Of Freedom

n = Jumlah Responden

maka: $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$

$df_2 = n - k = 30 - 3 = 27$

Hasil di peroleh untuk F_{tabel} adalah 3,35. Maka dapat putuskan sebagai berikut:

1. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2. Jika nilai $sig < 0,05$ maka diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh di atas sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 25,917 > F_{tabel} 3,35$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_3 diterima yang artinya bahwa variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y . Maka H_1 dan H_2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rano Kabupaten Tana Toraja. Maka pembahasan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rano Kabupaten Tana Toraja.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dimana nilai koefisien dari variabel kepemimpinan transformasional (X_1) adalah 0,029 yang merupakan nilai positif. Dengan hasil (uji t) yang menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H_1) ditolak, diketahui dengan nilai $t_{hitung} -1,914 < t_{tabel} 2,052$, dengan nilai signifikansi adalah sebesar $0,066 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa H_1 ditolak yang artinya tidak ada

pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y . Hal tersebut disebabkan oleh keterbatasan peneliti pada instrument penelitian yang kurang sesuai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang meneliti juga masalah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (Yonatan Sulle, 2024).

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rano Kabupaten Tana Toraja.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja (X_2) adalah $-0,055$ yang merupakan nilai negatif. Dengan hasil (uji t) menunjukkan bahwa hipotesis (H_2) diterima. Diketahui dengan nilai $t_{hitung} 5,770 > t_{tabel} 2,052$ dengan nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_2 diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryati Eko Putro, 2023). Yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Rano Kabupaten Tana Toraja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara simultan ditemukan adanya pengaruh pada kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini diperoleh berdasarkan (uji F) diketahui nilai $F_{hitung} 25,917 > F_{tabel} 3,35$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_3 diterima yang artinya bahwa variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan (Bagja Gumelar, 2024).

PENUTUP

Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan transformasional (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Rano Kabupaten Tana Toraja; variabel Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Rano Kabupaten Tana Toraja; serta variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Variabel disiplin kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam penelitian ini masih ada keterbatasan peneliti salah satunya dalam hal instrument penelitian yang menyebabkan variabel kepemimpinan transformasional (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

DAFTAR PUSTAKA

Asep Jamaluddin.(2020). Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap

Kinerja Pegawai. *Jurnal Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli*. Vol 7 No 2.

Astuti.(2015) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnoveintention (Karyawan Rsud Kota Banjar, Jawa Barat. Skripsi.

Afandi.,(2018).,Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 355. <https://doi.org/10.37905/Aksara.7.2.355-366.2021>.

Alfred (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Arman Syarif, (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan(Jahidik)*

Issn 2797-7803, Vol 2, No 1, 2022, 33-41

Astutik. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stie Pgri Dewantara Jombang, *Akademika* Vol 14, No.2.

Bagja Gumelar (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Mitramas Muda Mandiri. *Management Studies And Entrepreneurship Journal* Vol 5(2) 2024 : 5706-5717.

Dede. (2022). Profil Motivasi Belajar Dan Kepuasan Siswa Dalam Pembelajaran Penjas Blended Learning. *Paper Knowledge* .

- Toward A Media History Of Documents, 2012, 12–26.
- Diana Oktavianti.(2022).Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satpol Pp Kabupaten Situbondo. *Jurnal Vol 1 No 10 (2022): Oktober 2022*
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*
25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Batam. *Jurnal Bening*, 171-179.
- Khoirurrijal, Dkk. (2022). *Pengembangan Kurikulum Merdeka*. Yogyakarta: Cv. Literasi Nusantara Abadi.
- Mangkunegara. 2016. *Evaluasi Kinerja Sdm*. Cetakan Ke Enam. Bandung Refika Aditama.
- Mathis Dan Jackson, 2016. *Sri Langgeng Dan Yenni Hartati*. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Cetakan Pertama.
- Prawirosentono, Suyadi Dan Primasari, Dewi. 2019. *Kinerja,Motivasi Dan Etos Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Bpfe.
- Robbins Dan Judge (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan*. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia-Jeami* <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi> Volume 2, No 01 Tahun 2023
- E-Issn: 2964-0385
- Randy Et Al.,(2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Melalui Otonomi Kerja.
- Rasyid, O. N. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 344–356.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Perusahaan Pt Ie). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(January), 50–70.
- Singodimedjo,2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bamulih Jaya Palembang. *Jurnal Manajemen*, Volume 10 No 3, Juli 2022 Available Online [Http://jurnal.unpal.ac.id/index.php/Jm](http://jurnal.unpal.ac.id/index.php/Jm).
- Suryati Eko Putro, 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Dosen) Di Universitas Teknologi Surabaya. Vol. 11 No. 1 (2023): Desember : *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* .
- Sugiyono,2018. Pengaruh Kualitas Produk Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Gorengan Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa. Jurnalbisnismahasiswa.Com*.
- Siti, (2019). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 3(1), 89 – 100.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian*

- Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Cv. Alfabeta
- Liyas, J. N. & Primadi, R. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, Vol.2, No.1, Pp.17-26.
- Randy, M., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69. <https://doi.org/10.32832/Manager.V2i2.2562>
- Siti, D. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sei Rampah). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 13–14. <https://doi.org/10.17509/Jpm.V1i1.3389>
- Jonnaidi. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal
- Umiarso (2018), *Kepemimpinan Transformasional Profetik: Kajian Paradigmatik Ontos Integralistik Di Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana.
- Wahyudi. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.
- Wibowo, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 6(10):1-15.
- Wibowo. (2019). "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, Vol. 2 No. 3 Desember 2019.
- Wisudaningsi Et Al., (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. *Statmat : Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1), 103–117. <https://doi.org/10.32493/Sm.V1i1.2377>
- Yunita, (2019). Peran Struktur Modal Sebagai Mediator Antara Pertumbuhan Perusahaan Dan Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol.8 No.12.
- Yonatan Sulle, (2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mappi. Vol. 6 No. 3 (2025): *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* (Januari-Februari 2025).