

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
(Studi Kasus Kantor DPRD Kota Bima)**

Arif Akbarrurrijal*)

Budi Wahono**)

Khalikussabir***)

Email: Akbarngali122@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Transformational leadership is the ability of a leader to influence employees to achieve targeted goals to do extraordinary things. A leader must be able to influence his employees in certain ways to achieve the goals to be achieved from the company. Transformational leadership is the ability of superiors to work with others to optimally transform human resources within the company to achieve goals in accordance with predetermined achievements. Transformational leadership has a strong influence in running an organization. A leader must be able to create a sense of self-confidence with employees, as a leader must also be able to make the employees he leads have the determination to carry out the goals that have been determined by the company. Leaders should involve employees when making decisions, so that employees feel more valued and have self-esteem. Transformational leadership is a situation in which employees of a transformational leader feel trust, admiration, loyalty, and respect for the leader, and they are motivated to do more than expected. A leader must be able to transform and motivate employees by making them more aware of the importance of results or work, encouraging them to prioritize the company or team over self-interest, and activating their needs at a higher level. The leadership style applied by the leader will have an impact on employee job satisfaction. Job satisfaction is a positive emotional state that is the result of evaluating one's work experience. Job dissatisfaction arises when one's expectations are not met. (Danang Sunyoto 2015) Work discipline can be defined as an attitude of respect, respect, obedience, and obedience to the applicable regulations, both written and unwritten and being able to carry out them and not evading sanctions. Employee discipline is absolutely necessary so that all activities that are being carried out run according to the mechanism that has been determined by Rivai, (2009) Good job satisfaction must be supported by high employee discipline, especially seen from the level of employee attendance. According to Wijaya et al. (2012: 52), the average attendance rate is 2-3 percent, symptoms of poor employee work discipline. Basically the discipline factor is one of the important functions of human resource management and is the key to the realization of goals, because without discipline it is difficult to achieve maximum goals. Job satisfaction is an assessment, feeling or attitude a person or employee towards his work and relationships with the work environment, type of work, compensation, relationships between coworkers, social relations at work and so on. Job satisfaction is the fulfillment of several wants and needs through work or work activities. Each employee will have a measure of job satisfaction which varies from one employee to another. Job satisfaction varies due to differences social status in society.

Keywords : *Transformational leadership, work discipline and job satisfaction*

Pendahuluan

Kepemimpinan transformasional ialah kemampuan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawai untuk mencapai tujuan yang ditargetkan untuk melakukan hal-hal yang luar biasa. Seseorang pemimpin harus mampu mempengaruhi pegawainya dengan cara-cara yang tertentu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari perusahaan tersebut. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan atasan dalam bekerja dengan orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumberdaya manusia dalam perusahaan untuk mencapai tujuan sesuai dengan capaian yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh kuat dalam menjalankan suatu organisasi. Seseorang pemimpin harus mampu menciptakan rasa percayadiri dengan pegawai, sebagai seorang pemimpin juga harus mampu membuat pegawai yang dipimpinya memiliki tekad untuk melakukan tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Sebaiknya pemimpin melibatkan pegawai pada saat melakukan pengambilan keputusan, sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan mempunyai harga diri.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pegawai dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang diharapkan. Seorang pemimpin tersebut harus dapat mentransformasikan dan memotivasi para pegawai dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil atau pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan perusahaan atau tim dari pada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan memberikan dampak kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. (Danang Sunyoto 2015)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi. Kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktifitas yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan Rivai, (2009)

Kepuasan kerja yang baik harus didukung dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, terutama dilihat dari tingkat kehadiran pegawai. Menurut Wijaya dkk. (2012:52), rata-rata tingkat absensi 2-3 presen gejala yang buruk disiplin kerja pegawai. Pada dasarnya faktor disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Masing-masing karyawan akan memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja berbeda-beda disebabkan juga oleh perbedaan status sosial di dalam masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor DPRD kota Bima. Penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional apakah berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Oleh sebab itu, peneliti mengangkat judul penelitian “**Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. (Studi kasus pada kantor DPRD Kota Bima)**”

Rumusan Masalah yang di ambil yaitu 1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor DPRD Kota Bima? 2) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD Kota Bima.? 3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai terhadap Kantor DPRD Kota Bima?. Adapun tujuan penelitian. 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor DPRD Kota Bima. 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD Kota Bima 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai Kantor DPRD Kota Bima.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional pada dasarnya kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, sehingga esensi dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk membawahi orang-orang dan organisasi untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan untuk kesuksesan dimasa yang akan datang. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Dalam kepemimpinan transformasional para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan kepada pemimpin, serta termotivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Gaya seorang pemimpin transformasional dalam mengubah dan memotivasi para pengikutnya dapat dilakukan dengan cara.

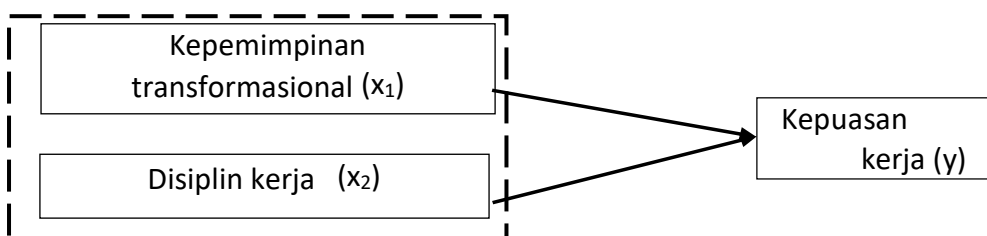
Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi, salah satu aspek hubungan internal ke pegawai yang penting, namun yang sering kali sulit dilaksanakan ialah penerapan tindakan disipliner. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Zainal dkk (2015. P 559) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin dalam berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat datang bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan yang diperlukan, tindakan yang tidak sopan. Disiplin kerja memerlukan alat komunikasi untuk memperingatkan pegawai yang memiliki sifat spesifik dan tidak mau merubah perilaku.

Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima oleh pegawai dengan banyaknya pengajaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh setiap individu di dalam bekerja. Setiap pegawai pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kerangka Konseptual



Keterangan



Parsial
Simultan

Hipotesis

H1 : Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

H3 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai.

Uji Validitas

NO.	Variabel	Item	Validitas (Angka Korelasi)	Nilai r Tabel N=40; $\alpha=5\%$	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.645	0.361	Valid
		X1.2	0.635	0.361	Valid
		X1.3	0.699	0.361	Valid
		X1.4	0.759	0.361	Valid
		X1.5	0.637	0.361	Valid
		X1.6	0.817	0.361	Valid
		X1.7	0.796	0.361	Valid
		X1.8	0.607	0.361	Valid
		X1.9	0.614	0.361	Valid
		X1.10	0.679	0.361	Valid
2.	Disiplin Kerja	X2.1	0.798	0.361	Valid
		X2.2	0.649	0.361	Valid
		X2.3	0.677	0.361	Valid
		X2.4	0.788	0.361	Valid
		X2.5	0.644	0.361	Valid
		X2.6	0.779	0.361	Valid
		X2.7	0.648	0.361	Valid
		X2.8	0.787	0.361	Valid
3.	Kepuasan Kerja	Y1.1	0.750	0.361	Valid
		Y1.2	0.749	0.361	Valid
		Y1.3	0.807	0.361	Valid
		Y1.4	0.728	0.361	Valid
		Y1.5	0.727	0.361	Valid
		Y1.6	0.870	0.361	Valid
		Y1.7	0.745	0.361	Valid
		Y1.8	0.536	0.361	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Semua variabel pada penelitian telah memenuhi standar validitas dan dapat digunakan pada penelitian karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	10	0,793	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	8	0,728	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (Y1)	8	0.823	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Sehingga dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini reliabel sehingga dapat digunakan untuk uji pada tahap selanjutnya karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,60.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.85675059
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.670
Asymp. Sig. (2-tailed)		.760

a. Test distribution is Normal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa item variabel pada penelitian ini berdistribusi secara normal karena dihasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.760 dan dapat dinyatakan bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.406	15.229		1.077	.291		
x1	.271	.227	-.018	-.091	.002	.929	1.076
x2	.444	.451	.193	.984	.001	.929	1.076

a. Dependent Variable: 1Y

Sehingga dapat disimpulkan penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai $> 0,1$ dan $VIF < 10$

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.406	15.229		1.077	.291		
kepemimpinan	.271	.227	-.018	-.091	.002	.929	1.076
Disiplin	.444	.451	.193	.984	.001	.929	1.076

a. Dependent Variable: kepuasan

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut nilai signifikan $> 0,05$ yang bermakna tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresilinear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.406	15.229		1.077	.291
kepemimpinan	-.021	.227	-.018	-.091	.928
disiplin	.444	.451	.193	.984	.334

a. Dependent Variable: kepuasan

Keterangan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 16.406 + 0,021X_1 + 0,444X_2$$

1. Constant bernilai positif sebesar 16.406 menunjukkan bahwa apabila karakteristik kepemimpinan transformasional, disiplin kerja memiliki nilai 0, maka kinerja memiliki nilai 16.406.
2. Koefisien regresi X1 bernilai positif artinya, bahwa apabila kepemimpinan transformasional meningkat maka disiplin kerja juga ikut meningkat.
3. Koefisien regresi X2 bernilai positif artinya bahwa apabila disiplin kerja pegawai meningkat maka kepemimpinan transformasional juga akan meningkat.

Uji Simultan**ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25.314	2	12.657	.500	.612 ^a
Residual	684.053	27	25.335		
Total	709.367	29			

a. Predictors: (Constant), disiplin , kepemimpinan

b. Dependent Variable: kepuasan

Sehingga diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0.500 > F_{tabel} sebesar 25,314 dengan nilai signifikan sebesar 0,612 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y1).

Uji Parsial**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.406	15.229		1.077	.291
Kepemimpinan transformasional	-.021	.227	-.018	-.091	.928
disiplin	.444	.451	.193	.984	.334

a. Dependent Variable: kepuasan

1. Uji t dengan variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0.928 karena signifikan t lebih dari 5% ($0,91 < 0,05$) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor DPRD Kota Bima.
2. Nilai uji t variabel disiplin kerja, (X2) memiliki signifikan sebesar 0,334. Karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,984 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor DPRD Kota Bima.

Uji R Square R2**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.189 ^a	.036	-.036	5.033

a. Predictors: (Constant), disiplin, kepemimpinan

Dari tabel diatas seluruh nilai Adjusted R Square ialah 0,036% yang berarti seluruh variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja pegawai mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 0,036% terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai. Sedangkan nilai 20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi hasil penelitian

Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh paramban (2018) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Pusdiklat pegawai kementerian pendidikan dan kebudayaan) hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pusdiklat pegawai kementerian pendidikan dan kebudayaan.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lailia (2017) dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi spritual dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro)” hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi spritual dan disiplin kerja pegawai. Pengujian uji t (persial) menunjukkan bahwa motivasi spritual dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bank Syariah mandiri kantor cabang bojonegoro.

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tandok & Andarka tentang Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat dengan kepuasaaan kerja pegawai adalah dipengaruhi oleh bagaimana seorang pemimpin tersebut dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat sehingga dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri oleh pegawai (Pambudi, 2016:166). Dengan mempertimbangkan hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan pegawai dan penelitian terdahulu.

Disiplin kerja berpegaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Agusta dan Supartha (2013) mengenai “ pengaruh gaya kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Persamaan penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian mendukung Penelitian Holifatuh Hasanah (2020) mengenai “Pengaruh kinerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru di mts negeri 1 situbondo“ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “Ada pengaruh kinerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pendidik di MTs Negeri 1 Situbondo semester genap tahun pelajaran 2018/2019” Persamaan penelitian ini adalah sama-sama mencari apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Simpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD Kota Bima studi kasus pada Kantor DPRD Kota Bima maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan transformasional dan disipli kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD Kota Bima, karena nilai yang didapat pada hasil uji simultan menunjukkan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
2. Kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap kepusan kerja pegawai pada kantor DPRD Kota Bima menunjukkan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
3. Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD Kota Bima sebab nilai yang dihasilkan pada uji parsial menunjukkan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Keterbatasan

Adapun penelitian ini dilakukan dengan kerangka dan konsep sedemikian rupa, namun tidak bisa saya pungkiri bahwa masih banyak keterbatasan dalam penelitian ini, adapun keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan pembagian kuesioner kepada setiap pegawai.
2. Penelitian ini hanya dalam waktu tertentu dan juga terbatas sehingga hanya dapat dalam sekali waktu.

Saran

Dari kesimpulan serta keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka perlu adanya saran untuk dijadikan acuan oleh peneliti selanjutnya demi kesempurnaan penelitian, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut.

1. Saran untuk peneliti.
 - a. Bagi peneliti selanjutnya yang menggunakan variabel dan judul yang sama, agar melengkapinya dengan metode wawancara, sehingga pengumpulan data dapat lebih akurat dan pencapaian tujuan dari penelitian yang diinginkan tercapai.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan sumber data yang jangkauannya lebih luas, misalnya perbandingan antara kantor pemerintah kecamatan atau kantor kabupaten/kota sehingga dengan jumlah populasi yang semakin banyak juga dapat bermanfaat besar terhadap peneliti dan dapat bernilai lebih.
2. Saran untuk pegawai.
 - a. Disarankan untuk pegawai Kantor DPRD Kota Bima untuk meningkatkan sukaela untuk membantu pekerjaan pegawai lain yang sedang mengalami kemandekan sehingga tidak ada keluhan-keluhan dalam bekerja.
 - b. Disarankan pada pemerintah Kantor DPRD Kota Bima untuk lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri.

Referensi

- A., Saleh Rachmat & H. Utomo. (2018). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi DI. PT Inko Java Semarang*. Among Makarti, 11 (21), 28-50.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andi, Susilo. 2008. *Buku Pintar Ekspor Impor*. Jakarta: Trans Media Pustaka.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia Bandung: Alfabeta. BPFE Universitas Gadjah Mada: Yogyakarta.
- Danang Sunyoto, 2015 *kepemimpinan Manajerial*, Jakarta: PT Buku Seru
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama.
- Dr. Wibowo, 2016, *Manajemen kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers, 2016 © 2007,
- Dwipayana Angga Gede Made, dkk, (2018), *Pengaruh kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kinerja pada THE Jayakarta Bali*. Bali.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fathina Azhar Asya, (2018), *Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Stres Kerja pegawai*. Bandung.
- Ghozali Imam: I, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: BP Gadjah Mada: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam: *Aplikasi Analisis Multivarian dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (2009).
- Hani T Handoko, (2015), *Management Personalia dan Sumber daya Manusia*,
- Hasibuan MP, (2014), *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara Invincevich.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-14, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hendro Noor Ivansyah, (2019), *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai PT Tunas Subur Utama Pacitan*: Yogyakarta.
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Jhon, M Ivancevich, (2006), *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- K. Kartoto, (2011), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Rajawali Grafindo Persada. Jakarta.
- Kurniawan, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Berau Karya Indah di Surabaya Melalui Motivasi Kerja. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Airlangga.
- Lena & Lina, (2013), *Manajemen Sumber daya Manusia dalam Bisnis Modern*,
- VLilia, W., Lombu, J. W., Napitupulu, P., Laoly, A.K., & Nainggolan, A. (2020). *Pengaruh kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi, dan Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan*. CERMIN: *Jurnal Penelitian*, 4 (1), 24-38.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu, Hasibuan, S., P, 2017, *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Jakarta: IPWI.
- MBA., S.Psi, Sunaryo Widodo, Dr. 2017, *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan*, Yayasan Warkat Utama. Bogor.
- MM, Farida Ummi. DRA. Dkk 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*,
- MPA., SIP, Maulidin Isnaini, 2013, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Teori dan Empiris*. Yogyakarta.
- N., Hidayat., A, Lestari & K.S Putra. (2018). *Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja Guru*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6 (2), 672-682. Ompo Pres Jalan Budi Utomo.
- Poltak Ijan, Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Poltak Ijan, Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Putra Darmawan Putu, dkk. 2019, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja. Priyono 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.
- S. M, Kharis Indra (Maret 2015). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel Intervening (Studi Pada karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 3, No. 1*.

- Sinambela, 2016, *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2016
- Siswanto, Sastrohadiwiry. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* 6th Ed. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Stephen Robbins, Timothy a. Judge, *perilaku organisasi salemba Empat*, 2015
- Supomo & Indriantoro, 2018, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.UBHARA Manajemen Pres. Surabaya, Jawa Timur.
- Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior.Bandung* :Mitra wacana media.
- Tulus tu,u, 2014, *peran disiplin pada perilaku dan prestasi siswa*.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: Pt Rajagrafindo.
- W.Enny Mahmudah. Dr. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
- Wijaya, Ariyadi. 2012. *Pendidikan Matematika Realistik: Suatu Alternatif Pendekatan Pembelajaran Matematika*. Yogyakarta: Graha Ilmu yogyakarta
- Yuni siswanti. Maret 2015. *Meraih kesuksesan organisasi dengan kepemimpinan manajerial yang smart*.
- Arif Akbarrurrijal*) Adalah Mahasiswa FEB Universitas Islam Malang**
Budi Wahono **) Adalah Dosen tetap FEB Universitas Islam Malang
Khalikussabir *) Adalah Dosen tetap FEB Universitas Islam Malang**