



KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA

Zahrawanni Niza Gunarko Putri, Diding Nurdin, Suryadi*

Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

Correspondence: *E-mail: zahrawanniniza@upi.edu

ABSTRACTS

This study aims to determine the relationship of transformational leadership to work performance and work discipline in the Field of High School Development. The method used is descriptive research with a quantitative approach. The data collection technique used a closed questionnaire in the form of a google form and a questionnaire distributed to 37 PSMA employees. Based on the results of data testing, the correlation coefficient between variable X and variable Y_1 is 0.176. While the results of the correlation coefficient between variables X and Y_2 of 0.560. This shows that the correlation between the three variables, namely variable X, variable Y_1 , and Variable Y_2 is at the level of a positive relationship. The conclusion of this study is that the relationship between the transformational leadership of the head of the field on work performance and work discipline at the West Java Provincial Education Office is good.

Keyword: Achievement of Work, Transformational Leadership, Work Discipline.

ARTICLE INFO

Article History:

Submission/Received 28 Mar 2022

First Revised 18 Apr 2022

Accepted 01 Aug 2022

First Available online 08 Nov 2022

Publication Date 01 Apr 2023

1. PENDAHULUAN

Negara Indonesia adalah Negara yang Kepemimpinan memiliki peran yang strategis dan merupakan inti dari sebuah organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif atau yang baik, maka jalannya sebuah organisasi tidak akan terarah, tidak akan mencapai tujuan, tidak ada kemajuan, tidak ada inovasi dan perubahan. Pada suatu Negara, kepemimpinan sangat penting untuk menjaga stabilitas, melaksanakan perubahan positif, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan efisiensi. Kepemimpinan adalah kunci untuk menciptakan masyarakat yang lebih baik dan berkembang. Pemerintah saat ini telah mencanangkan beberapa program untuk memperkuat kepemimpinan di Indonesia, seperti program pengembangan kepemimpinan, peningkatan keterampilan, peningkatan kualitas pelayanan publik, dan peningkatan kualitas pendidikan.

Kepemimpinan di Indonesia juga diperkuat melalui konsep-konsep kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan pemimpin, perencanaan dan pengelolaan strategi, dan peningkatan kualitas dan kinerja organisasi. Program-program yang telah dicanangkan pemerintah juga berfokus pada peningkatan kualitas manajemen organisasi dan pemerintah. Hal ini telah membantu meningkatkan kualitas pemimpin dan pengelolaan organisasi dan membuat kepemimpinan di Indonesia lebih efektif dan efisien. Selain itu, Indonesia juga telah melakukan upaya untuk membangun budaya kepemimpinan yang kuat, yang menekankan keterbukaan, kerjasama, dan komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran tentang peran seorang pemimpin, yaitu: (1) *Challenge the process*, (2) *Inspire a shared vision*, (3) *Enable others to act*, (4) *Model the way*, dan (5) *Encourage the heart* (Ratnasari et al., 2020; Sinaga et al., 2021).

Yang menjadi persoalan adalah bagaimana sebuah kepemimpinan dapat efektif? Perwujudan paling nyata dari kemampuan memimpin berbagai fungsi organik yang menjadi tanggung jawabnya. Artinya, sesuai dengan tingkat jabatan yang dipangkunya dalam organisasi, seorang manajer dapat dikatakan menjadi pemimpin yang efektif apabila ia mampu: (1) menentukan strategi yang tepat, (2) menjadi perencana yang tangguh, (3) menjadi organisator yang cekatan, (4) motivator yang efektif, (5) pengawas yang efektif dan rasional, (6) pengawas yang objektif dan rasional, dan (6) penilai yang tidak berpengaruh oleh pertimbangan yang subjektif atau emosional (Nahdiyah dan Maunah, 2021).

Dengan demikian kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan orientasi tugas dan orientasi hubungan antara manusia. Seorang pemimpin harus mau dan mampu memberikan pelayanan kepada orang lain dengan suatu pendekatan yang holistik, sehingga pemimpin tersebut tidak lagi merupakan orang nomor satu yang senantiasa menjadi sumber yang harus didengar oleh kelompoknya. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang menekankan pada peningkatan kualitas kerja serta komitmen kepada organisasi. Kepemimpinan yang efektif menekankan pada komunikasi yang efektif, kemampuan untuk menangani masalah dengan cara yang konstruktif, memotivasi bawahan, menumbuhkan kepercayaan antar anggota tim dan meningkatkan produktivitas. Pemimpin yang efektif juga mampu memberikan pengarahan dan membangun budaya yang mendukung untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif juga mampu mengembangkan strategi yang komprehensif untuk menghadapi tantangan yang dihadapi organisasi. Dengan kepemimpinan yang efektif, organisasi akan mampu menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan kinerja individu, dan mencapai tujuan jangka panjang. (Bashori, 2019; Mashuri, 2020).

Tetapi sebaliknya, pemimpin justru harus mau mendengarkan inisiatif kelompok dan mampu melayani mereka agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

- 1) Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan/organisasi sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.
- 2) Peran gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi faktor penting yang menentukan faktor keberhasilan atau kegagalan organisasi, oleh karena itu setiap pemimpin harus mampu menjalankan kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan, kelemahan sumber daya manusianya, dan mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan pegawai dalam bekerja sehingga diperoleh pegawai yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja ke arah pencapaian tujuan perusahaan.
- 3) Pemimpin juga harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab yang tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran pengikut dengan mengarahkannya kepada cita-cita dan nilai moral yang tinggi. Akan tetapi tidak semua pegawai memiliki kemampuan dan motivasi yang sama terhadap arahan pimpinannya. Dengan demikian, kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat membutuhkan peran kepemimpinan transformasional terhadap budaya kerja yang ada, sehingga dapat mengatasi kendala-kendala dalam budaya kerja. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti memberikan judul untuk penelitian ini "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang PSMA terhadap Prestasi Kerja di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat".

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan sebagai iptek baru.

Partisipan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 37 pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Dr. Radjiman No. 6 Pasir Kaliki, Kota Bandung. Sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan sensus/sampling total, karena pengambilan sampel dimana seluruh pegawai dijadikan sampel dan penelitian ini dilakukan pada populasi di bawah 100.

Penyebaran angket dilakukan dengan menggunakan *google form* dan juga kuesioner yang diisi langsung oleh para pegawai bidang PSMA serta studi dokumentasi. *Rancangan*

Penelitian ini menggunakan *Explanatory Research* yaitu menjelaskan hubungan antar variabel kepemimpinan transformasional, prestasi kerja, dan disiplin kerja.

Jenis dan Sumber Data Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dimana data tersebut diamati dan dicatat pertama kalinya. Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil pengamatan, hasil wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada pegawai kantor dinas pendidikan provinsi Jawa Barat khususnya bidang pembinaan sekolah menengah atas yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, prestasi kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi pustaka dengan cara pengumpulan data menggunakan dan mempelajari literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 HASIL PENELITIAN

Universitas Pasifik Morotai di Maluku Utara merupakan perguruan tinggi yang dibangun sebagai wujud nyata dari visi dan misi Bupati Rusli Sibua dan Wakil Bupati Weni R. Paraisu, yang mempunyai komitmen membangun Sumber daya Manusia (SDM) di Kabupaten Pulau Morotai. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No.45/E/0/2013 pada tanggal 5 Februari 2013, secara sah dan berdasar hukum maka penyelenggaraan pendidikan tinggi dilaksanakan di Kabupaten Pulau Morotai. Kebijakan penjaminan mengarah pada peningkatan mutu, bukan malahan menjadi mutu yang rendah, sehingga mutu itu berada pada lingkaran setan (Aziz, 2015).

Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Prestasi Kerja (Y₁)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja”. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan adanya tingkat keterkaitan antara variabel X (Kepemimpinan Transformasional) dan variable Y₁ (Prestasi Kerja).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat diperoleh harga koefisien korelasi Variabel X (Kepemimpinan Transformasional) dan Variabel Y₁ (Prestasi Kerja) sebesar 0,176. Hal ini menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang rendah terhadap prestasi kerja.

Dari tabel coefficient diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,058 > 0,681$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa koefisien korelasi antara variabel X dan Y₁ adalah signifikansi. Sehingga kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Provinsi Jawa Barat.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Disiplin Kerja (Y₂)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja”. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan adanya tingkat keterkaitan antara variabel X (Kepemimpinan Transformasional) dan variable Y₂ (Disiplin Kerja).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat diperoleh harga koefisien korelasi Variabel X (Kepemimpinan Transformasional) dan Variabel Y₂ (Disiplin Kerja) sebesar 0,560. Hal ini menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang cukup terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan tabel *coefficient* diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,058 < 0,681$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa koefisien korelasi antara variabel X dan Y₂ adalah signifikan. Sehingga, kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja di Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

3.2 PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja

Sebagaimana dijelaskan pada hasil penelitian di atas, dapat diartikan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai di Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hasil determinasi dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional (Variabel X) terhadap prestasi kerja (Variabel Y₁) sebesar 17,6% dan terhadap disiplin kerja sebesar 56% dan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dalam memberikan pengaruh terhadap kepemimpinan transformasional diuraikan ke dalam empat indikator yaitu 1). *Idealized Influence Charismatic* (Pengaruh Ideal Karismatik): Kepemimpinan transformasional mengandalkan pengaruh ideal karismatik untuk membangun citra positif dan memberikan tujuan jangka panjang bagi anggota kelompok. Kepemimpinan harus menjadi contoh dalam perilaku dan menciptakan atmosfer yang dipercaya sebagai cara untuk membangun motivasi dan keteladanan. Kepemimpinan harus memiliki komitmen tinggi terhadap nilai-nilai etika dan moral, serta menjadi panutan dalam perilaku dan pemikiran. 2) *Motivation Inspiration* (Inspirasi Motivasi): Kepemimpinan transformasional berfokus pada meningkatkan motivasi dan antusiasme anggota kelompok. Kepemimpinan harus berkomunikasi dengan jelas tentang tujuan dan harapan organisasi. Kepemimpinan harus memberikan dorongan dan dukungan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan harus menciptakan situasi yang memotivasi anggota untuk mencapai tujuan dan harapan organisasi. 3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual): Kepemimpinan transformasional harus memfasilitasi inovasi dan kreativitas anggota kelompok. Kepemimpinan harus mendorong anggota untuk berpikir secara kritis dan mencari solusi untuk masalah yang dihadapi. Kepemimpinan harus meningkatkan kemampuan anggota untuk berpikir secara kritis dan kreatif. Kepemimpinan harus membangun lingkungan yang menghargai perbedaan pendapat dan menghormati partisipasi yang aktif setiap anggota. 4) *Individual Consideration* (Perhatian terhadap Individu): Kepemimpinan transformasional harus menghargai dan menghormati kebutuhan dan kepentingan individu. Kepemimpinan harus memberikan perhatian dan dukungan yang tepat kepada anggota kelompok. Kepemimpinan harus mengakui kontribusi anggota dan memberikan penghargaan kepada mereka yang berhasil mencapai tujuan. Kepemimpinan harus menciptakan suasana yang bersahabat dan memungkinkan anggota untuk mendiskusikan masalah mereka.

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan orientasi tugas dan orientasi hubungan antara manusia (Simatupang, 2021).

Seorang pemimpin harus mau dan mampu memberikan pelayanan kepada orang lain dengan suatu pendekatan yang holistik, sehingga pemimpin tersebut tidak lagi merupakan orang nomor satu yang senantiasa menjadi sumber yang harus didengar oleh kelompoknya. Tetapi sebaliknya, pemimpin justru harus mau mendengarkan inisiatif kelompok dan mampu melayani mereka agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat (Djuraidi dan Laily, 2020; Siswatiningsih et al., 2019), sehingga pemimpin dapat memberikan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi staf dan karyawannya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan organisasi, pemimpin tersebut dapat memotivasi seluruh staf dan karyawannya yang ada dalam organisasi sehingga dapat mendukung semangat kerja para karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kemudian pemimpin juga dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan para staf dan karyawannya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, dan yang terakhir pemimpin dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi stafnya.

Prestasi kerja dapat mencapai hasil yang optimal apabila bidang mampu memberdayakan potensi dari staf berdasarkan kompetensi yang dimilikinya. Adanya penghargaan dan jenjang karir oleh kepala bidang kepada para staf yang memiliki prestasi kerja yang baik akan memberikan dorongan kepada yang lain untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Disiplin Kerja (Y₂)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja”. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan adanya tingkat keterkaitan antara variabel X (Kepemimpinan Transformasional) dan variable Y₂ (Disiplin Kerja).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat diperoleh harga koefisien korelasi Variabel X (Kepemimpinan Transformasional) dan Variabel Y₂ (Disiplin Kerja) sebesar 0,560. Hal ini menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang cukup terhadap disiplin kerja.

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa para pemimpin dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan menggunakan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, membuat mereka berpikir secara kritis, dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, para pemimpin juga harus meningkatkan rasa kepercayaan dan kepemilikan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan melakukan hal ini, para pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan disiplin kerja. Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja di organisasi. Dengan menggunakan strategi kepemimpinan transformasional, para pemimpin dapat membantu karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja secara keseluruhan (Rismawati dan Saluy, 2018; Septianingsih et al., 2020).

Aspek karisma, kepekaan individu, dan stimulasi intelektual seorang kepala bidang dalam kepemimpinan transformasional memberi dorongan yang kuat kepada para staf/pegawai untuk bekerja ke arah pencapaian prestasi kerja dan disiplin kerja. Dengan demikian kepemimpinan transformasional sangat dituntut untuk peningkatan kinerja staf, jadi kepemimpinan transformasional diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai serta disiplin kerja pegawai.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada komunikasi, motivasi, dan pengembangan karyawan. Kepemimpinan transformasional menekankan pada pengembangan karyawan melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan keterampilan. Kepemimpinan transformasional juga menekankan pada penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan, berkomunikasi dan saling percaya, serta memberikan dorongan yang memadai. Kepemimpinan transformasional membantu menciptakan situasi yang memungkinkan para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka dan mengikuti disiplin yang diberikan. Kepemimpinan transformasional banyak dikaitkan dengan prestasi kerja pegawai (Oupen dan Yudana, 2020; Purwanto dan Solichin, 2020).

Dengan demikian kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat dengan prestasi dan disiplin kerja para pegawai. Kepemimpinan transformasional mempromosikan motivasi dan komitmen yang lebih tinggi, serta menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas para pegawai.

4. KESIMPULAN

Pada hasil analisis data dan hasil temuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian telah terbukti “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja dan disiplin kerja di Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Pengaruh ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang telah dilakukan. Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kontrol. Nilai t_{hitung} sebesar 1,058 berada di atas nilai t_{tabel} sebesar 0,681 pada taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian telah terbukti. Kesimpulannya, hipotesis penelitian telah terbukti. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan di Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, A. (2015). Peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Studi Islam*, 10(2), 1-13.
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional kyai pada lembaga pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73-84.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 1-14.

- Mashuri, F. R. (2020). Kepemimpinan transformasional dalam prespektif pendidikan Islam. *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan Islam*, 14(1), 1-22.
- Nahdiyah KY, N., & Maunah, B. (2021). Kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam. *SCAFFOLDING: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 3(2), 76-84.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32-41.
- Purwanto, E., & Solichin, Much. R. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(6), 1002-1015.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis manajemen perubahan, kepemimpinan transformasional, struktur organisasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225-237.
- Rismawati, R., & Saluy, A. B. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK Global Mulia Bekasi. *AMAR (Andalus Management Review)*, 2(2), 42-58.
- Septianingsih, H., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai: Studi pada balai pelestarian cagar budaya DIY. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 10(1), 41-61.
- Simatupang, F. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *JUDICIOUS*, 2(1), 11-21.
- Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P., (2021). Konsep kepemimpinan transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840-846.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen oganisasional dan kinerja karyawan: Studi pada pegawai rumah sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan, Kediri. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 86-98.