

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
15/23
15/5

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT SATRIA BAHANA SARANA**



Skripsi Oleh:

Christhalia Meida Tambunan

01011281823092

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2023**

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
15/23/15

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Satria Bahana Sarana

Disusun oleh:


Nama : Christhalia Meida Tambunan
NIM : 01011281823092
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan


Dosen Pembimbing
Ketua,

Tanggal: 14 Maret 2023


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Anggota,

Tanggal: 14 Februari 2023


Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT SATRIA BAHANA SARANA

Disusun Oleh:

Nama : Christhalia Meida Tambunan
NIM : 01011281823092
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 12 April 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Indralaya, 12 April 2023

Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP 196610221992032002

Anggota

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP 196312031989122001

Penguji,

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP 198104012014092001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

An

Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Christhalia Meida Tambunan
NIM : 01011281823092
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT
Satria Bahana Sarana

Pembimbing:
Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
Anggota : Parama Santati, S.E., M.Kom
Tanggal Ujian : 12 April 2023

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Indralaya, 12 April 2023



Christhalia Meida Tambunan
01011281823092

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa. Karena berkat dan kebaikan-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Satria Bahana Sarana”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.

Indralaya,
Penulis,

Christhalia Meida Tambunan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Segala perkara dapat ku tanggung didalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku”

(Filipi 4:13)

Berusahalah dalam melakukan sesuatu dan serahkanlah segala keinginanmu kepada Tuhan karena apa yang dari Tuhan pasti terjadi. Tetaplah berdoa dengan iman dan pengharapan.

(Christhalia Meida)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ♥ *Tuhan Yesus Kristus*
- ♥ *Orang Tua yang ku cintai*
- ♥ *Keluarga*
- ♥ *Saudaraku*
- ♥ *Sahabatku*
- ♥ *Almamater Tercinta*

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan saran bantuan, bimbingan serta dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu, antara lain kepada:

1. Penulis mengucapkan syukur yang tiada hentinya kepada Tuhan Yesus Kristus, yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan, menyertai, serta memberikan kekuatan dan berkat anugerah yang luar biasa kepada penulis sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Yang istimewa kepada orang tua saya yang sangat saya cintai, Bapa Rapiun S. Tambunan dan Mama Carlyta MB Sitohang yang sudah berjuang, selalu mendoakan dan selalu memberikan semangat dan dukungan kepada anaknya.
3. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

7. Agung Putra Raneo, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis selama masa perkuliahan.
8. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Parama Santati, S.E., M.Kom, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran, mengarahkan dan mengoreksi skripsi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik, saran dan masukan yang membangun untuk kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.
11. Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
12. Untuk saudaraku yang terkasih, Hamonangan Christio Manolopitua Tambunan terima kasih atas perhatian, doa, dan kasih sayang yang telah diberikan sehingga penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Tulangku Darama Gultom yang telah membantu menghubungi pihak PT Satria Bahana Sarana untuk memberikan izin penelitian serta memberikan support kepada saya dalam proses penyusunan skripsi ini.

14. Pimpinan, Manajer, Staf serta seluruh karyawan PT Satria Bahana Sarana yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini, serta bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
15. Teman-temanku selusin, untuk Cheetah, Dinda, Enjel, Luluk, Mira, Nabila, Okta, Puspa, Sita dan Vivi yang telah menemani, memberikan semangat dan dukungan pada proses perkuliahan penulis dan yang menjadi tempat berbagi suka maupun duka kuliah dari awal perkuliahan hingga akhir.
16. Kepada Heny Tri Julianty, Dhea Riris Simorangkir dan Theovanny Karenina, terima kasih untuk kalian yang selalu ada untuk penulis berkeluh kesah dan senantiasa menghibur dan memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Teman-temanku LP yang beranggotakan Advent, David, Gideon, Heny, Putri, Samuel, Nico, Weldo. Orang-orang yang selalu mengisi hari-hari penulis selama kuliah *offline* dan *online*, semoga jika sudah tua nanti semua kenangan kita tidak akan terlupakan.
18. Kepada keluarga besar GMKI Cabang Palembang yang telah memberikan bantuan moril dan doa.
19. Dan semua pihak yang telah memberikan saran-saran dan bantuan untuk kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak dan menjadi masukan bagi pihak yang membutuhkan semoga Tuhan memberkati kita semua terlebih lagi kepada pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

♥GOD BLESS♥

ABSTRAK

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT SATRIA BAHANA
SARANA**

Oleh:
Christhalia Meida Tambunan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Satria Bahana Sarana. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kepemimpinan transaksional (X) sedangkan variabel terikat Disiplin Kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 1019 orang karyawan, menggunakan sampel berjumlah 92 orang karyawan PT Satria Bahana Sarana dengan metode *proportionate stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan uji t dibantu dengan program SPSS program. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja

Pembimbing I



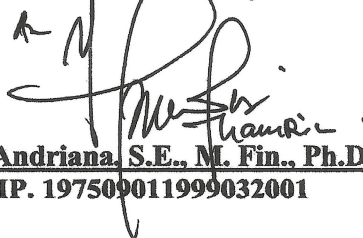
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
15/23/15

ABSTRACT

**THE EFFECT OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP
TOWARDS THE WORKING DISCIPLINE OF EMPLOYEES OF PT SATRIA
BAHANA SARANA**

**By:
Christhalia Meida Tambunan**

This study aims to analyze the effect of transactional leadership on employee work discipline at PT Satria Bahana Sarana. The independent variable in this study is transactional leadership (X) while the dependent variable is Work Discipline (Y). The population in this study amounted to 1019 employees, a sample of 92 employees of PT Satria Bahana Sarana using the proportionate stratified random sampling method. This study used a simple regression analysis technique and t-test assisted by the SPSS program. The results of this study indicate that transactional leadership has a positive and significant influence on work discipline.

Keywords: Transactional Leadership, Work Discipline

Advisor I



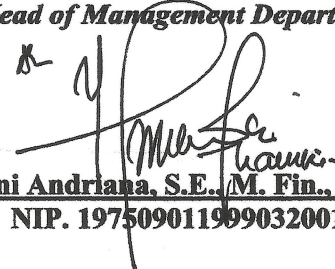
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

**Approved by,
Head of Management Department**



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Christhalia Meida Tambunan
NIM : 01011281823092
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT SATRIA BAHANA SARANA

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Pembimbing I



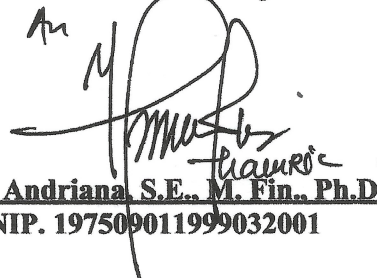
Dr. Hi. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Christhalia Meida Tambunan
NIM : 01011281823092
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Enim/ 08 Mei 2000
Agama : Kristen Protestan
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jalan Masjid RT 04 Rw 02 No. 12 Karang Asam,
Tanjung Enim
Alamat Email : christhaliatambunan@gmail.com
No. Hp : 0895371858776

PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Xaverius Emmanuel Tanjung Enim
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 1 Lawang Kidul
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 1 Unggulan Muara Enim
Strata-1 : Universitas Sriwijaya

PENGALAMAN ORGANISASI

2020-2021 : Sekretaris Fungsional Perguruan Tinggi GMKI
Palembang

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK.....	x
<i>ABSTRACT</i>.....	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	10
2.1 Kepemimpinan	10
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	10
2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan	12
2.1.3 Teori-teori Kepemimpinan	13
2.1.4 Pengertian Kepemimpinan Transaksional	14
2.1.5 Indikator Kepemimpinan Transaksional	14
2.2 Disiplin Kerja	15

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	16
2.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	17
2.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja.....	17
2.2.5 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	19
2.2.6 Indikator Disiplin Kerja.....	20
2.3 Hubungan Kepemimpinan Transaksional dan Disiplin Kerja.....	21
2.4 Penelitian Terdahulu.....	22
2.5 Kerangka Konseptual.....	29
2.6 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Ruang lingkup Penelitian.....	31
3.2 Rancangan Penelitian.....	31
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.3.1 Jenis Data.....	32
3.3.2 Sumber Data.....	32
3.4 Populasi dan Sampel.....	33
3.4.1 Populasi.....	33
3.4.2 Sampel.....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Uji Instrumen.....	36
3.6.1 Uji Validitas.....	36
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.6.3 <i>Method of Successive Interval</i> (MSI).....	37
3.7 Teknik Analisis Data.....	39
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	39
3.7.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.7.3 Uji Koefisien Korelasi (r).....	40
3.7.4 Uji-t.....	41
3.8 Definisi Operasional.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1 Sejarah Perusahaan	45
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	46
4.1.2.1 Visi	46
4.1.2.2 Misi	46
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	47
4.2 Hasil Penelitian	47
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	47
4.2.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2.1.2 Responden Berdasarkan Jabatan	48
4.2.1.3 Responden Berdasarkan Usia	49
4.2.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
4.2.1.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	51
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transaksional (X)	51
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Y)	58
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	66
4.3.1 Hasil Uji Validitas	66
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	69
4.3.3 <i>Method of Successive Interval</i>	69
4.4 Hasil Uji Statistik	70
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	70
4.4.2 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	71
4.5 Hasil Uji t	72
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Satria Bahana Sarana tahun 2021.....	3
Tabel 1.2 Data Karyawan PT Satria Bahana Sarana yang tidak mengisi presensi tahun 2021	4
Tabel 1.3 Daftar Pelanggaran karyawan PT Satria Bahana Sarana tahun 2019-2021	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan berdasarkan Jenjang atau tingkatan	32
Tabel 3.2 Partisipasi Minimal Sampel Penelitian dari Responden	33
Tabel 3.3 Definisi Operational	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Transaksional (X)	50
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y)	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transaksional (X)	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linier Sederhana	66
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikansi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Satria Bahana Sarana	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	80
Lampiran 2 Tabulasi Data Pernyataan Responden	86
Lampiran 3 Metode Succesif Interval	91
Lampiran 4 Tabulasi Data Responden	101
Lampiran 5 Hasil Output SPSS	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman modern ini dalam lingkungan bisnis perusahaan memiliki persaingan yang sangat ketat, sehingga dalam perusahaan wajib memiliki karyawan yang dapat mengembangkan keterampilan dirinya saat dihadapkan dengan suatu kejadian pada perusahaan. Bagi suatu perusahaan sumber daya manusia itu sangat diperlukan, sehingga perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang dapat bekerja keras, bertanggung jawab, dan disiplin yang dimiliki harus baik. Perusahaan yang banyak memiliki karyawan sering mengalami masalah pada saat mengelola karyawannya. Pemimpin yang tanggap saat mengatasi masalah sangat dibutuhkan oleh perusahaan, agar permasalahan yang terjadi di perusahaan dapat diatasi dengan cepat dan tepat.

Menurut Robbins dan Judge (2017) kepemimpinan (*leadership*) ialah kemampuan dalam memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Jika pemimpin berhasil mengarahkan pekerjaan karyawannya berdasarkan rencana yang ada berarti kepemimpinan suatu perusahaan tersebut telah efektif. Gaya kepemimpinannya seorang pemimpin yang sesuai dengan kondisi karyawan akan sangat mudah dalam menangani permasalahan.

Menurut Robbins dan Judge (2017) kepemimpinan transaksional adalah cara kepemimpinan yang memberikan bimbingan atau motivasi bagi pengikutnya

untuk fokus pada tujuan yang telah ditetapkan dengan menjelaskan peranan dan tugas. Sedangkan menurut Burhanudin (2020) menjelaskan kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) adalah gaya kepemimpinan berfokus pada menjelaskan peran dan persyaratan pada karyawan, serta menyampaikan penghargaan atas hasil kinerja karyawan tersebut.

Ciri-ciri seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transaksional yaitu dapat menjelaskan yang akan dilakukan karyawan, mendorong untuk menaati aturan dan standar kerja, dan memotivasi karyawannya dengan cara memberikan penghargaan atas tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil survey di lapangan yaitu adanya pemimpin PT Satria Bahana Sarana yang memberikan peringatan dan hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam proses yang dilakukan. Sanksi akan diberikan terhadap karyawan sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan. Dalam menerapkan kepemimpinannya pemimpin akan memberikan sanksi untuk menegakkan disiplin kerja karyawan.

Menurut Zamora (2019) disiplin adalah memiliki suatu sikap hormat yang terdapat di dalam karyawan terhadap peraturan yang ada di organisasi. Menurut Sinambela (2018) disiplin yaitu kemauan seseorang yang muncul dengan kesadarannya sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Erfanto (2021) disiplin merupakan siklus yang dapat menumbuhkan kesimpulan tunggal untuk mengikuti dan menangani tujuan yang sah, melalui kepuasan tujuan melakukan aturan progresif.

Berdasarkan fenomena yang terjadi kedisiplinan karyawan PT Satria Bahana Sarana itu kurang, dapat dilihat dari indikator frekuensi atau tingkat

kemangkiran karyawan, dimana terdapat beberapa karyawan yang seringkali mengisi daftar hadir tetapi tidak kerja. Selain itu tingkat ketaatan pada peraturan kerja karyawan juga cenderung belum baik, dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang lalai atau ceroboh saat bekerja, melanggar kebijakan prosedur, menolak perintah kerja dan mengabaikan tugas.

PT Satria Bahana Sarana yaitu salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penambangan batubara di bawah PT Bukit Asam Tbk. PT Satria Bahana Sarana memiliki visi menjadi perusahaan yang peduli kepada lingkungan serta memiliki misi mengelola sumber energi, memberi nilai tambah bagi pemangku kepentingan dan lingkungan hidup. Berikut ini absensi karyawan PT Satria Bahana Sarana periode tahun 2021:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Satria Bahana Sarana tahun 2021

Periode	Total Karyawan	Hari Kerja	Alpa (kali)	Terlambat (kali)	Persentase (%)
Januari	1064	20	30	1137	5,5
Februari	1064	20	35	976	4,7
Maret	1063	20	0	941	4,4
April	1050	20	24	833	4
Mei	1050	20	24	711	3,5
Juni	1050	20	15	756	3,7
Juli	1038	20	38	932	4,7
Agustus	1038	20	22	858	4,2
September	1037	20	34	1208	6
Oktober	1034	20	38	962	4,8
November	1026	20	126	1217	6,5
Desember	1019	20	116	1098	6

Sumber: PT Satria Bahana Sarana, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan yang alpa dan terlambat setiap bulannya. Persentase terbesar pada bulan November sebesar 6,5% dan persentase terendah pada bulan Mei sebesar 3,5%. Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan berapa kali karyawan PT Satria Bahana Sarana yang bolos kerja atau mangkir tiap bulannya.

Tabel 1.2 Data Karyawan PT Satria Bahana Sarana yang tidak mengisi presensi tahun 2021

Periode	Total Karyawan	Hari Kerja	Tidak mengisi daftar hadir (kali)	Tidak mengisi daftar pulang (kali)	Total Presensi	Persentase (%)
Januari	1064	20	3442	81	42560	9,2
Februari	1064	20	2796	541	42560	7,8
Maret	1063	20	108	573	42520	1,6
April	1050	20	3087	118	42000	7,6
Mei	1050	20	3597	130	42000	8,9
Juni	1050	20	4405	391	42000	11,4
Juli	1038	20	3657	184	41520	9,3
Agustus	1038	20	3203	558	41520	9,1
September	1037	20	3942	460	41480	10,6
Oktober	1034	20	3959	415	41360	10,5
November	1026	20	3432	175	41040	8,8
Desember	1019	20	3716	370	40760	10

Sumber: PT Satria Bahana Sarana, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tidak semua karyawan mengisi absensi. Adapun karyawan yang mengisi absensi tapi tidak rutin setiap hari saat karyawan tersebut sampai maupun selesai bekerja. Persentase untuk karyawan yang tidak mengisi presensi paling tinggi terjadi pada bulan Juni sebesar 11,3%. Dan persentase terendah pada bulan Maret sebesar 1,6%. Hal ini

mengindikasikan adanya tingkat disiplin kerja yang rendah pada PT. Satria Bahana Sarana.

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan Satria Bahana Sarana Tanjung Enim terjadi pelanggaran yang karyawan lakukan dalam bekerja pada tahun 2019-2021 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3 Data Pelanggaran karyawan PT Satria Bahana Sarana tahun 2019-2021

Jenis Pelanggaran	Jenjang Jabatan						
	staf A	staf B	Foreman	Supervisor	Superintendent	Manager	Senior Manager
Lalai/ceroboh dalam bekerja	18	2	3	1	-	1	-
Mangkir	26	-	1	-	-	-	-
Melakukan tindakan berbahaya	1	-	-	-	-	-	-
Melanggar kebijakan prosedur	2	-	-	1	-	1	-
Mengabaikan tugas	6	-	-	-	-	-	-
Menghina, mengancam, kekerasan	1	-	-	-	-	-	-
Menolak perintah kerja	71	2	-	-	-	-	-
Menyebarkan rahasia perusahaan	1	-	-	-	-	-	-
Pemalsuan tanda tangan	1	-	-	-	-	-	-
Tanpa alat pelindung diri	1	1	-	-	-	-	-

Jenis Pelanggaran	Jenjang Jabatan						
	staf A	staf B	Foreman	Supervisor	Superintendent	Manager	Senior Manager
Tidur di waktu jam kerja	2	-	-	-	-	-	-
Laporan Keterangan Palsu	-	2	-	-	-	-	-
TOTAL PELANGGARAN	136	7	4	2	0	2	0

Sumber : PT Satria Bahana Sarana Tanjung Enim

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas karyawan masih banyak melakukan pelanggaran. Pelanggaran yang dilakukan karyawan paling banyak adalah pertama, bentuk pelanggaran yaitu menolak perintah kerja sebanyak 73 kali. Kedua, bentuk pelanggarannya yaitu mangkir sebanyak 27 kali. Ketiga, bentuk pelanggaran yang dilakukan karyawan yaitu lalai/ceroboh dalam bekerja pada staf A sebanyak 25 kali. Pelanggaran tersebut paling banyak dilakukan oleh staf A dan total pelanggaran yang dilakukan oleh staf A yaitu sebanyak 136 kali.

Untuk menindak tindakan-tindakan tidak disiplin yang dilakukan oleh karyawan PT Satria Bahana Sarana memberikan sanksi kepada para karyawan yang melanggar. Sanksi yang diberikan diantaranya adalah pemberian SP 1, SP 2 SP 3 dan sanksi terparah yang diberikan adalah berupa pemberhentian karyawan atau PHK. Pada jenis pelanggaran data terlambat sanksi yang diberikan yaitu sanksi ringan berupa teguran lisan. Perusahaan akan langsung melakukan PHK jika karyawan melakukan tindakan yang berbahaya, menghina, mengancam,

kekerasan, menyebarkan rahasia perusahaan, pemalsuan tanda tangan dan membuat laporan keterangan palsu.

Pelanggaran yang lain seperti lalai/ ceroboh dalam bekerja, mangkir, tanpa alat pelindung, dan tidur pada jam kerja itu akan diberikan sanksi sesuai dengan berapa kali pelanggaran tersebut dilakukan. Jika pelanggaran dilakukan 1 kali maka akan diberikan SP I, 2 kali akan diberikan SP II, 3 kali diberikan SP III, dan jika pelanggaran dilakukan 4 kali atau lebih perusahaan akan memberikan surat pemberhentian karyawan atau karyawan tersebut di PHK.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan tingkat kedisiplinan karyawan PT Satria Bahana Sarana secara umum telah ditegakkan. Namun pada kenyataannya masih saja ditemui karyawan yang kurang disiplin seperti ada yang terlambat kerja, lalai/ ceroboh dalam bekerja, dan mangkir. Melakukan tindakan berbahaya, melanggar kebijakan prosedur, mengabaikan tugas, menyebarkan rahasia perusahaan. Sebagian karyawan tidak mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, tanpa alat pelindung, tidur pada jam kerja, tidak mendengarkan perintah pimpinan yang membuat hasil pekerjaannya tidak memuaskan, dan masih ada pelanggaran lain yang dilakukan.

Indikasi dari menurunnya disiplin kerja terlihat dari tingkat kemangkiran karyawan, dimana banyak yang sering melakukan mengisi daftar hadir tetapi tidak kerja. Kemudian karyawan tersebut pulang ke rumahnya dan pada saat jam pulang kerja karyawan tersebut kembali untuk mengisi daftar hadir. Ada juga karyawan yang memakai *fake GPS* agar karyawan tersebut tidak masuk kerja.

Terdapat penelitian terdahulu yang telah dilakukan Octavia (2019) menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja. Penelitian menurut Auerin (2021) menunjukkan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Sedangkan peneliti lain oleh Leksono (2020) yang berjudul Kepemimpinan Transaksional dan Disiplin Kerja PT MG Semarang menunjukkan kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Baharuddin (2017) menyatakan kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai kantor kecamatan Telen Kutai Timur.

Karyawan yang di tempat kerja mempunyai sikap tidak disiplin itu tergantung pada cara pemimpin dalam memimpin dan memecahkan masalah yang akan terjadi jika karyawan tidak disiplin. Sulit untuk meningkatkan dan mempertahankan kedisiplinan yang baik, karena akan terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhinya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti pada penelitian ini mengambil judul yaitu: “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Satria Bahana Sarana”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan permasalahan yang akan diteliti yaitu “Bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja karyawan PT Satria Bahana Sarana? ”

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja karyawan PT Satria Bahana Sarana.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini yaitu sebagai pedoman untuk menambah pengetahuan, pemahaman serta wawasan tentang ilmu yang terkait dengan masalah kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja. Diharapkan penelitian ini untuk peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai referensi dan kajian pustaka.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai masukan dan informasi yang dapat memberikan wawasan untuk menganalisis dan meningkatkan kedisiplinan karyawan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, Muhammad Arif Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2018). The Influence of Transactional Leadership Style and Work Culture on Work Performance Mediated by Work Motivation. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18 (30), 563–571.
- Akhmadi, I., Jamaluddin, & Suryadi, B. (2019). Effect of Leadership Style, Motivation And Discipline On The Performance of Employees Working on Board Staffing And Human Resources Development in District North Barito, Indonesia. *European Journal of Political Science Studies*, 2 (2), 144–155.
- Ariyanto, Robyardi, E., & Heryati. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Hok Tong Plaju Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 2(1), 20–36.
- Astuti, N. K. S. D., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 1–20.
- Auerin, W. M., Djaelani, A. K., & Millanintyas, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional & Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kedisiplinan Kerja pada Kantor Pemerintahan Desa Dengkol Kec. Singosari Kab. Malang Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen Unisma*, 10(6), 76–86.
- Basri, E. K., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bahana Mitra Wajo di Makassar. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 186–213.
- Burhanudin. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja. *Cooperation: Jurnal Ilmiah Manajemen*, XI(1), 7–18.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Erfanto, B., & Latief, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarida. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 962–970.
- Fauzi, I., & Rachmawati, M. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, disiplin kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada karaoke Grand Charly Semarang). *Journal of Sustainable Business Hub*, 2 (2), 17–25.
- Hardani, & Andriani, H. (2017). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herminingsih, A., & Supardi, W. (2017). The Effects of Work Ethics, Transformational and Transactional Leadership on Work Performance of Teachers. *Management Studies*, 5 (3), 250–261.
- Hutahaean, D. W. S. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.

- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (1), 41–59.
- Juhary, A., Mardiyana, & Djamaludin, O. J. (2019). The Effect Of Transformational And Transactional Leadership On The Commitment Of Organization, Turnover, And Performance (At Baitul Maal Wat Tamwil, The Special Region Of Yogyakarta). *IOSR Journal of Business Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(3), 9–22.
- Leksono, I. I., & Wijono, S. (2020). Kepemimpinan Transaksional Dan Disiplin Kerja PT. MG Semarang. *Jurnal psikohumanika*, 12(1), 50–59.
- Lismarita, & Abdilah, Muhammad Rasyid Oemar, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen dan Motivasi Pegawai. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 181–188.
- Lumbantoruan, S., Kurniawan, L., Christi, C., & Sihombing, J. B. (2020). Impact of Transactional Leadership Style on Employee Job Satisfaction. *Journal of Psychology*, 8 (1), 56–63.
- Lusiana, T., Sularso, A., & Fathorrazi, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Growth (JEBG)*, 16(4), 18–28.
- Mahale, D. Y. A., Dotulong, L. O., & Tawas, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan, Serta Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (Bpdashl) Tondano Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5 (2), 706–713.
- Mahmud, A. (2019). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Journal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan Universitas Sjakhyakirti*, 1(2), 39–47.
- Mailiana. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan pasar kota bajarmasin. *Ekonomi Manajemen*, 10(1), 123–134.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muharror. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional dengan Disiplin dan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Kabupaten Pati. *IAIN KUDUS*, 5(3), 248–253.
- Nur, M., Ali, A., Yusuf, & Chamariyah. (2018). The Influence of Transformational and Transactional Leadership, and Also Motivation on Employee'S Performance. *Journal of Management and Business*, 14.2(1), 131–138.
- Permata, S., & Mujiati, N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Disnakertrans Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(5), 2280–2307.

- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22–38.
- Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 14–26.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Influence of Transformational and Transactional Leadership Style toward Food Safety Management System ISO 22000:2018 Performance of Food Industry in Pati Central Java. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 180.
- Puspitasari, I. S., Minarsih, M. M., & Saputra, A. (2019). The Effect Of Transactional Leadership, Work Discipline, And Work Environment On Work Achievements With Motivation As A Mediation Variable. *E-Jurnal of Management Unpand*, 5(5), 1–10.
- Putri, Sinta Helini. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Medeline Hotel Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1 (1), 26–39.
- Rahayu, S. (2020). The Effect of Transactional Leadership on Work Discipline and Employee Performance. *International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 6(2), 250–253.
- Rahim, F., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). Influence of transformational and transactional leadership on employee performance of PT PLN (Persero) Regional Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 6 (4), 3503–3512.
- Ramadanto, Y., Saragih, R., Bandung, U. T., & Kerja, D. (2020). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT IKIMURA. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4 (3), 326–336.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. United States of America: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. United States of America: Pearson Education Limited.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Sazly, S., & Winna. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(1), 77–83.
- Simanjuntak, L., Lie, Darwin, Efendi, & Irawan, A. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 12–23.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.

- Siswanto, D. H. B. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 146–157.
- Sitompul, S. N., Ali, S., & Zackaria Rialmi. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2 (2), 918–928.
- Soekanto, S. (2017). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilowati, E. P. (2017). Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Teller Pada Pelayanan Nasabah Di BMT Taruna Sejahtera Kantor Cabang Suruh. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga*, 1(2), 67–71.
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374.
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal masigma*, VII(2), 90–99.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 55–68.
- Tristina, D. N., & Widagdo, S. (2019). *Kepemimpinan Dan Kinerja Seri Praktis Peningkatan Kinerja Guru*. Ponorogo: Wade Group.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994–1002.
- Utomo, D., Zainuddin, & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Aceh. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah*, 5(3), 1–10.
- Wattimury, M., Pentury, T., & Pentury, G. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Tunjangan Kinerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon. *Jurnal Manis Universitas Pattimura*, 1(2), 12–19.
- Zamora, R. (2019). Kinerja: Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT Escotama Handal Batam. *Jurnal Equilibiria*, 7(2), 48–55.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, H. M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, Thoby, & Arafah, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.