

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLSEK  
BANDUNG KULON DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

**Tesis**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2  
Program Magister Manajemen



**Disusun Oleh:**

**Udin Taryana  
NIM: 20402300303**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
SEMARANG**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**TESIS**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLSEK  
BANDUNG KULON DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL NTERVENING**

Disusun Oleh :  
Udin Taryana  
NIM: 2040230030

Telah disetujui oleh Pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan  
kehadapan Sidang Ujian Tesis Program Magister Manajemen Fakultas  
Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang ,09 Oktober2024

Pembimbing

Prof Dr. Ibnu Khajar., SE, MM  
NIK 210491028

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**TESIS**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLSEK  
BANDUNG KULON DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL NTERVENING**

**Diajukan Oleh :  
Udin Taryana  
NIM: 20402300303**

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

Pembimbing

  
Prof Dr. Ibnu Khajar., SE, MM  
NIK 210491028

Penguji

  
Prof. Dr. Heru Sulisty, SE, MSi  
NIK 210493032

Penguji

  
Dr. Drs. Marno Nugroho, MM  
NIK.210491025

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Tanggal, 09 Oktober 2024

Ketua Program Studi Magister Manajemen

  
  
Prof Dr. Ibnu Khajar., SE, MM  
NIK 210491028

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Udin Taryana

NIM : 20402300303

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Bandung Kulon Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, 09 Oktober 2024

Pembimbing

Yang menyatakan,

Prof Dr. Ibnu Khajar., SE, MM  
NIK 210491028

Udin Taryana  
NIM. 20402300303

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: UDIN TARYANA
NIM	: 20402300303
Program Studi	: MAGISTER MANAJEMEN
Fakultas	: EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi\* dengan judul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLSEK  
BANDUNG KULON DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL NTERVENING**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 09 Oktober 2024

Yang menyatakan,



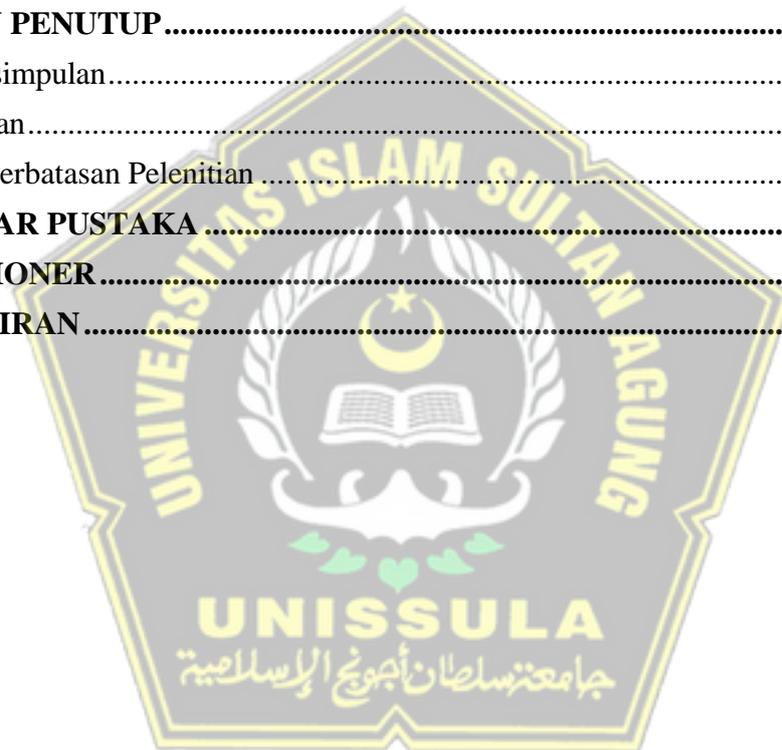
(Udin Taryana)

\*Coret yang tidak perlu

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Kepemimpinan Transformasional .....	7
2.1.2 Kedisiplinan Kerja.....	8
2.1.3 Kinerja Pegawai .....	10
2.1.4 Kepuasan Kerja .....	11
2.2 Pengembangan Hipotesis .....	13
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kinerja.....	13
2.2.2 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Anggota.....	15
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota .....	16
2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja .....	17
2.2.5 Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	19
2.4 Kerangka Pemikiran .....	21
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>22</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	22
3.2 Populasi dan Sampel.....	22
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	23
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	25
3.6 Metode Analisis Data.....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>29</b>
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian .....	29
4.1.1 Gambaran Umum Responden .....	29
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	30
4.2 Hasil Penelitian.....	34

4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model).....	34
4.2.4 Pengujian Hipotesis.....	39
4.2.5 R Square.....	41
4.3 Pembahasan.....	42
4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota 42	
4.3.2 Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Anggota.....	42
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota.....	43
4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja 43	
4.3.5 Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	44
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>45</b>
5.1 Kesimpulan.....	45
5.2 Saran.....	45
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	46
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>47</b>
<b>KUESIONER.....</b>	<b>50</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>53</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absen Polsek Bandung Kulon .....	4
Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	26

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	21
--------------------------------------	----



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada semua pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak guna perbaikan tesis ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, oleh karena itu pada kesempatan ini, perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis.
2. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE,M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Prof. Dr. Heru Sulistyو, SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.
4. Dr. H. Asyhari SE MM selaku pembimbing selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah banyak membimbing dan mengarahkan berupa saran, kritik serta masukan dalam penyusunan tesis hingga selesai.
5. Bapak dan Ibu staf pengajar Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya melalui kegiatan pembelajaran.
6. Seluruh staf administrasi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Sultan Agung.

7. Kedua orang tua, Mertua, Istri dan Anak, Serta Segenap Pimpinan dan rekan-rekan di Polres Bogor yang telah memberikan dorongan dan doa untuk menyelesaikan cita-cita mulia ini.
8. Teman-teman seperjuangan Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berpartisipasi dan memberi dorongan dalam penyusunan tesis ini.
9. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menempuh pendidikan di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/ibu/Saudara/i dan teman-teman sekalian dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Semarang, September 2024



Udin Taryana

NPM: 20402300303



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi ini banyak perusahaan yang harus terus meningkatkan kualitas perusahaannya karena semakin tinggi daya saing antar perusahaan maka perusahaan harus tetap bertahan dan sukses baik masa sekarang maupun pada masa yang akan datang (Eriska Lia, 2021). Sebuah dinas ataupun organisasi harus didukung pegawai yang kompeten dan handal, dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian keunggulan dan keberhasilan. Menurut Kuruppu et al. (2021), keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDM-nya. Menurut Sihombing & Verawati (2020), perubahan di era globalisasi menuntut keberadaan pegawai yang memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis.

Sumberdaya Manusia merupakan penggerak dalam berpikir dan perencanaan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pada sebuah kedinasan harus memperhatikan pelatihan dan pengembangan pegawai guna meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawainya, sehingga mereka dapat memiliki keahlian tambahan atau dapat mengetahui potensi apa yang ada di dalam dirinya dan menyadari bahwa mereka adalah aset berharga yang dimiliki oleh suatu dinas. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau kedinasan, oleh karena itu dalam melakukan aktivitasnya sumber daya manusia membutuhkan perencanaan dan pelaksanaan kerja yang tepat. Sebuah

kedinasan memiliki standar pekerjaan yang dapat dijadikan pedoman bagi sumber daya manusia atau pegawainya dalam bekerja.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan institusi pemerintah yang memiliki peran krusial dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas), melindungi, mengayomi, serta melayani masyarakat, serta menegakkan hukum sesuai dengan Pasal 14 UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tugas-tugas ini tidak hanya membutuhkan keahlian teknis, tetapi juga memerlukan kualitas kerja yang tinggi dari setiap anggotanya. Untuk memastikan bahwa tugas-tugas ini dapat dilaksanakan dengan baik, kualitas sumber daya manusia (SDM) di Polri menjadi faktor kunci.

Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja merupakan dua elemen penting yang dapat mempengaruhi Kinerja Anggota kepolisian. Kepemimpinan transformasional, yang mencakup kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggota, diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan komitmen mereka terhadap institusi. Sementara itu, kedisiplinan kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan standar operasional, yang juga berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas tugas kepolisian.

Program strategi Polri yang dikenal dengan istilah "Presisi" (Prediktif, Responsibilitas, Transparansi) merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas dan kinerja anggota Polri. Dalam strategi ini, kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja menjadi aspek penting yang harus diperhatikan.

Kepemimpinan transformasional diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan motivatif, sedangkan kedisiplinan kerja mendukung penerapan kebijakan dan prosedur secara konsisten.

Pentingnya kepemimpinan bagi suksesnya suatu organisasi didasarkan pada kebutuhan koordinasi dan kendali, yang berarti pemimpin harus mampu menjalankan aturan kepemimpinan, yaitu *knows the way, shows the way, and goes the way* (Faqih, dalam Harsiwi, 2003). Kepemimpinan transformasional dapat mendorong anggota Polri untuk berkomitmen lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Pemimpin yang transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga berfungsi sebagai role model, memotivasi, dan menginspirasi anggota untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini berpotensi meningkatkan kepuasan kerja anggota, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi Kinerja mereka terhadap institusi.

Di sisi lain, kedisiplinan kerja yang baik dapat memperkuat Kinerja Anggota dengan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan dapat diandalkan. Semakin disiplin pegawai maka akan semakin baik dalam meningkatkan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam bekerja Pertiwi, N & Panjaitan, S (2023). Anggota yang disiplin cenderung merasa lebih terlibat dan memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja, sebagai variabel intervening, dapat memainkan peran penting dalam hubungan antara kedisiplinan kerja dan Kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat dampak positif dari kedisiplinan kerja terhadap Kinerja.

**Tabel 1. 1**  
**Data Absen Polsek Bandung Kulon**

<b>Tahun</b>	<b>Divisi</b>	<b>Hadir (%)</b>	<b>Terlambat (%)</b>	<b>Izin (%)</b>
2020	Reskrim	85%	15%	5%
	Lantas	90%	10%	2%
	Intelkam	88%	14%	5%
	Sabhara	80%	17%	8%
	Binmas	87%	12%	4%
	PPA	86%	13%	4%
	Provost	92%	8%	2%
2021	Reskrim	84%	16%	5%
	Lantas	89%	11%	2%
	Intelkam	87%	15%	5%
	Sabhara	82%	15%	7%
	Binmas	86%	13%	4%
	PPA	85%	14%	4%
	Provost	91%	8%	2%
2022	Reskrim	83%	18%	5%
	Lantas	88%	12%	2%
	Intelkam	86%	16%	5%
	Sabhara	81%	16%	6%
	Binmas	85%	14%	4%
	PPA	84%	16%	4%
	Provost	90%	8%	2%

Sumber: Data Absen Polsek Bandung Kulon

Dari table 1.1 di atas, Polsek Bandung Kulon selama periode 2020 hingga 2022 menunjukkan tren yang relatif stabil, meskipun ada beberapa fluktuasi dalam kehadiran, keterlambatan, dan izin di setiap divisi. Pada tahun 2020, kehadiran tertinggi dicapai oleh divisi Provost dengan 92%, sementara Sabhara memiliki tingkat kehadiran terendah yaitu 80%. Divisi Reskrim, Intelkam, PPA, dan Binmas menunjukkan tingkat kehadiran yang berkisar antara 85% hingga 88%, dengan Lantas mencapai 90%. Kinerja sebuah pegawai berkaitan dengan sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai kepada sebuah dinas, yaitu sikap ketersediaan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan

memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki. Kinerja pegawai dapat dilihat bagaimana sebuah instansi memperlakukan pegawainya, apakah diperlakukan dengan baik atau tidak. Jika dinas memperlakukan pegawainya dengan baik maka pegawai juga akan menunjukkan sikap loyalnya yang benar-benar mendedikasikan hidupnya di sebuah instansi.

Pada tahun 2021, terjadi sedikit penurunan dalam tingkat kehadiran di sebagian besar divisi. Divisi Reskrim, Intelkam, dan Sabhara mengalami penurunan 1%, sementara Provost tetap konsisten di 91%. Lantas masih menunjukkan performa yang baik dengan kehadiran sebesar 89%.

Tahun 2022 mencatat tren yang serupa dengan penurunan tipis dalam kehadiran, terutama pada Reskrim yang mencapai 83%. Sabhara dan PPA juga mencatat sedikit penurunan, sementara Provost tetap menjadi divisi dengan kehadiran tertinggi sebesar 90%. Keterlambatan secara umum mengalami sedikit peningkatan dari tahun ke tahun, terutama pada Reskrim, Intelkam, dan Sabhara, yang mencapai 18%, 16%, dan 16% pada tahun 2022. Sementara itu, divisi Provost selalu mempertahankan keterlambatan terendah, konsisten di angka 8% selama tiga tahun berturut-turut. Tingkat izin di semua divisi cenderung stabil, dengan sebagian besar divisi mempertahankan persentase yang rendah, terutama pada Lantas dan Provost yang konsisten di angka 2%. Secara keseluruhan, divisi Provost menunjukkan performa kehadiran yang paling konsisten dan unggul, sementara divisi Sabhara dan Reskrim menunjukkan peningkatan keterlambatan selama tiga tahun terakhir.

Dalam hal ini, Kinerja pada anggota kepolisian perlu dilihat dari sebuah aspek yang telah mendukung bahwa anggota kepolisian pun dapat memberikan Kinerja Anggotanya dari sebuah atasan. Menurut (Qasanah, 2020) bahwa Kinerja Anggota atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab.

Kinerja dapat tercipta dengan adanya kepuasan kerja yang didapatkan oleh anggota kepolisian pada sebuah instansi. Menurut Azhar (2020), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan pegawai atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Pratama et.al., 2019; Wellyanto & Halim, 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Pertwi, N.K., & Panjaitan, S., 2023; Fitriyah, 2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Hamisah, S., & Nawawi, M. T. 2023; Khoiriyah, S. A., & Adiati, R. P., 2023). Penelitian

sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Bandu et.al., 2023; Lana, F. Y., & Septyarini, E. 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Baktiar, R. O., et.al., 2024; Nurdin, A, et.al., 2023). Beda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, D. Aryoko, Y & Bagis, F (2024) yang menjelaskan bahwa tingkat kepemimpinan pimpinan perusahaan tidak mempengaruhi Kinerja.

Berangkat dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti melakukan suatu penelitian dengan menarik sebuah judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLSEK BANDUNG KULON DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi dalam penelitian yang akan diteliti, permasalahan yang akan diketahui sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota ?
- 2) Bagaimana pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Anggota ?
- 3) Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota ?
- 4) Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja ?
- 5) Bagaimana pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota.
- 2) Menganalisis pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Anggota.
- 3) Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota.
- 4) Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.
- 5) Menganalisis pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan-tujuan diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

#### 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terkait dengan kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap Kinerja Anggota dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.

#### 2) Manfaat Praktis

- Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak atasan instansi untuk menerapkan kepemimpinan

transformatif yang efektif untuk menciptakan kepuasan kerja pada anggota.

- Bagi Anggota

Hasil penelitian ini juga diharapkan untuk sebagai masukan yang akan diberikan kepada anggota dalam meningkatkan Kinerja Anggota.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan adanya dorongan dari atasan kepada bawahan agar bisa menciptakan kinerja yang lebih tinggi melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi namun dorongan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi tersebut, tidak dibarengi dengan pemberian solusi berupa ide-ide atau gagasan kepada bawahan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pegawai. Ini dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai yang belum mencapai standar kinerja yang telah ditentukan oleh organisasi.

Gaya kepemimpinan seperti yang dikatakan oleh (Bernarto et al., 2020), yakni kepemimpinan transformasional mencirikan adanya kemampuan seorang pemimpin yang dapat memahami kebutuhan pengikutnya dan mampu untuk memotivasi mereka. Adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat membuat bawahan merasa loyal, respek kepada atasannya atas pemenuhan kebutuhan dan motivasi yang diberikan sehingga pegawai mendapatkan kepuasan dalam berkerja, pada akhirnya bawahan akan termotivasi melakukan lebih dari yang diharapkan.

Menurut Bass (dalam Putu, et.all.,(2019), kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan atau

memotivasi pegawai sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Kepemimpinan transformasional istilah transformasional berinduk dari kata to transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan (Suryagiri, 2020).

Menurut Bass dalam buku Suria Giri (2020) ada beberapa dimensi dalam gaya kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut:

- a. *Idealized Influence*
- b. *Inspirational Motivation*
- c. *Intellectual Stimulation*
- d. *Individualized Consideration*

Menurut Insan (2019) kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengilhami para pengikutnya untuk mementingkan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi, dan mampu memberikan efek yang mencolok dan luar biasa pada diri pengikut.

### **2.1.2 Kedisiplinan Kerja**

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dan latihan rutin pegawai yang menunjukkan keseriusan tim internal. Disiplin yang terbentuk dalam diri pegawai yang mencerminkan pekerjaan dan tanggung jawab dalam

melaksanakan pekerjaan, dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan kerja organisasi. Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen personalia yang paling penting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi efisiensi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Putri, 2021).

Setiap perusahaan dalam mencapai suatu tujuan harus memperhatikan disiplin kerja pegawai nya, karena ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan pegawai akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat (Fahraini, 2022). Menurut (Siswanto, 2019) Disiplin kerja adalah etika yang menyenangkan bagi semua orang. Keunggulan bagi pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi terhadap perusahaan adalah pegawai tersebut akan disukai oleh atasan, karena mampu mengerjakan tugas lebih efisien dan itu termasuk prestasi kerja, serta menumbuhkan rasa percaya diri.

Kedisiplinan ialah sikap menghormati aturan dan ketetapan organisasi, pada diri setiap pekerja sehingga mengakibatkan seseorang mampu beradaptasi terhadap aturan tersebut. Disiplin kerja terhadap pegawai, yaitu perilaku individu yang berdasar pada aturan dan tata cara, tepatnya perilaku, sikap, dan tindakan berdasar aturan tertulis atau tidak tertulis (Edy Sutrisno, 2019).

Indikator Disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017) yaitu:

- (1) Disiplin waktu,
- (2) Disiplin peraturan dan berpakaian,

(3) Disiplin tanggung jawab kerja.

### **2.1.3 Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. Hal ini menyebabkan seseorang berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan seseorang berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Hal ini menyebabkan betapa pentingnya Kinerja pegawai untuk suatu perusahaan maupun instansi (Safitri, dalam K. T. Jayanti & , L. N. Wati (2019).

Kinerja pegawai sangat diperlukan dalam organisasi agar organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan pegawai tidak berpaling ke tempat lain. Pekerja merupakan sumber daya yang sangat penting bagi setiap organisasi, hal ini sebabkan oleh para pekerja merupakan bentuk investasi sumber keunggulan penting untuk mengembangkan dan mempertahankan organisasi. Menjaga dan mempertahankan pegawai yang kompeten merupakan tantangan selanjutnya. Menurut (Sianipar & Salim, 2019) Bagian diri pada pegawai yang loyal terdapat nilai kesetiaan dalam pekerjaannya, jabatannya, menjaga dan menjunjung nama dimana mereka bekerja. Jika seorang pegawai mempunyai kepuasan dalam bekerja, maka besar juga rasa tanggung jawab dan kelayakan pegawai tersebut.

Dimensi Kinerja pegawai menurut (Ghorbanzadeh, 2021), sebagai berikut:

1. Menunjukkan sikap menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan pemimpin,
2. Menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan pemimpin,
3. Memberikan kualitas pelayanan yang terbaik untuk peserta didik, orang tua murid, rekan kerja dan yayasan,
4. Menjaga hubungan baik yang sudah terbentuk di keluarga besar sekolah dan yayasan,
5. Tidak akan berpindah pekerjaan maupun berpindah yayasan karena saya sudah merasa nyaman berada disini sehingga saya bisa fokus mewujudkan tujuan hidup saya,
6. Menjaga kepercayaan yang diberikan kepada saya sebagai seorang guru di masyarakat.

Indikator Kinerja pegawai menurut (Ghorbanzadeh, 2021), sebagai berikut:

1. Ketaatan,
2. kepatuhan,
3. dedikasi,
4. tanggung jawab,
5. kesanggupan menaati,
6. kejujuran.

#### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja,

kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan pegawai baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah. Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis komitmen di dalam organisasi akan meningkat (Surito et al, 2019).

Antusiasme pegawai terhadap pekerjaan mereka dan tantangan yang mereka hadapi menunjukkan perasaan mereka terhadap lingkungan kerja mereka (Wannebo, Nadila & Muttaqin, 2023). Jika kepuasan kerja pegawai rendah dan tidak memenuhi harapan mereka, mungkin mereka akan meninggalkan perusahaan (Supartina, Susy & Muttaqin, 2023).

Menurut Azhar (2020), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan pegawai atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Azhar (2020) indikator kepuasan kerja pegawai adalah:

- (1) Balas jasa yang adil dan layak,
- (2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian,
- (3) Berat ringannya pekerjaan,
- (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan,
- (5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan,

(6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya,

(7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.
3. Kondisi Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukara udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang berhubungan dengan besarnya gaji, tunjangan hari tua, jaminan social, promosi, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

## **2.2 Pengembangan Hipotesis**

### **2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja**

Kinerja Anggota terhadap organisasi merupakan kunci penting dalam mencapai tujuan dan efektivitas institusi, termasuk dalam konteks kepolisian. Dalam lingkungan Polsek Bandung Kulon, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat Kinerja personel. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada kemampuan

pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi anggotanya melalui visi, pemberdayaan, dan dukungan personal, dianggap berpotensi memperkuat hubungan emosional dan komitmen anggota terhadap institusi.

Kepemimpinan transformasional melibatkan aspek-aspek seperti karisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual yang mempengaruhi bagaimana anggota memandang pemimpin mereka. Dalam konteks Polsek Bandung Kulon, diharapkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menumbuhkan rasa keterikatan serta kepuasan anggota. Dengan demikian, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Anggota di Polsek Bandung Kulon.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor yang berpengaruh adalah gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dkk bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Pratama, et.al., 2019). Maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

**H1:** Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh positif Signifikan terhadap Kinerja Anggota

### **2.2.2 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Anggota**

Dalam organisasi kepolisian, kedisiplinan kerja menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi berbagai faktor, termasuk Kinerja Anggota. Di Polsek Bandung Kulon, kedisiplinan kerja anggota dianggap sebagai elemen kunci dalam menjaga efektivitas operasional dan pelayanan publik. Kedisiplinan yang tinggi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meminimalkan pelanggaran, dan meningkatkan moral serta Kinerja Anggota terhadap institusi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kedisiplinan kerja terhadap Kinerja Anggota di Polsek Bandung Kulon.

Kedisiplinan kerja mencakup berbagai aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan keseriusan dalam menjalankan tugas. Ketika anggota memiliki kedisiplinan yang tinggi, mereka cenderung merasa lebih terikat dengan organisasi karena mereka menghargai struktur dan peraturan yang ada. Hal ini dapat menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar dan meningkatkan Kinerja Anggota terhadap Polsek Bandung Kulon. Dengan kedisiplinan yang baik, anggota merasa lebih dihargai dan didukung, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap institusi. Pada penelitian yang dilakukan oleh (N.K. Pertiwi & S. Panjaitan, 2023) bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sejalan dengan penelitian (Fitriyah, 2023) menyampaikan bahwasanya variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

**H2:** Kedisiplinan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Anggota

### **2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota**

Kepuasan kerja dan Kinerja Anggota adalah dua elemen kunci yang saling berhubungan dalam lingkungan organisasi. Kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana individu merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan mereka, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Kinerja Anggota, di sisi lain, mencerminkan sejauh mana individu tetap setia dan berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hubungan antara kepuasan kerja dan Kinerja Anggota telah menjadi fokus utama dalam studi manajemen sumber daya manusia karena dampaknya yang signifikan terhadap efektivitas dan stabilitas organisasi.

Pada penelitian (Khoiriyah, S.A., & Adiati, R.P., 2023) memberikan sebuah hasil penelitian terkait kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai dengan nilai signifikan. Dalam hal ini, penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Anggota dalam sebuah organisasi. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan tingkat Kinerja yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kepuasan kerja menciptakan suasana positif yang membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak. Sebagai hasilnya, pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk

tetap bertahan dalam organisasi, mengurangi tingkat pergantian pegawai dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja.

Sesuai dengan penelitian (Hamisah, S., & Nawami, M.T., 2023) menyampaikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hubungan antara kepuasan kerja dan Kinerja Anggota adalah krusial untuk kesuksesan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga memperkuat Kinerja Anggota terhadap organisasi. Organisasi harus secara aktif berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan kompensasi yang kompetitif, peluang pengembangan karir, dan menjaga keseimbangan kerja-hidup yang sehat. Dengan demikian, mereka dapat membangun tim yang loyal dan berdedikasi yang akan mendukung pertumbuhan dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

**H3: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Anggota**

#### **2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepemimpinan transformasional telah menjadi salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak dibahas dalam penelitian organisasi karena kemampuannya untuk mendorong perubahan positif dan inovasi. Kepemimpinan jenis ini berfokus pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi anggota tim dengan visi yang jelas, tujuan yang menantang, serta dengan memberikan dukungan dan pengakuan yang dibutuhkan untuk

mencapai kinerja tinggi. Dalam konteks ini, pemimpin transformasional diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian (Lana, F.Y., & Septyarini, E., 2022) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional seringkali lebih berhasil dalam membangun hubungan yang kuat dengan pegawai mereka, yang ditandai dengan adanya komunikasi terbuka dan dukungan emosional. Hal ini dapat membuat pegawai merasa dihargai dan diperhatikan, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja mereka. Kedua, dengan memberikan visi yang inspiratif dan tujuan yang menantang, pemimpin transformasional mendorong pegawai untuk merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan.

Selain itu, pemimpin transformasional juga dikenal karena kemampuannya dalam mendorong pengembangan pribadi dan profesional pegawai. Dengan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, pemimpin transformasional membantu pegawai merasa lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan di tempat kerja. Rasa percaya diri yang meningkat ini dapat mengarah pada peningkatan kepuasan kerja karena pegawai merasa lebih mampu dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Namun, penting untuk dicatat bahwa dampak kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja tidak selalu bersifat universal. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, karakteristik individu pegawai, dan konteks pekerjaan juga dapat mempengaruhi sejauh mana kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, meskipun kepemimpinan transformasional menawarkan banyak potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja, implementasinya harus disesuaikan dengan kebutuhan dan dinamika spesifik dalam suatu organisasi. Maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

**H4:** Kepemimpinan Transformasional Memiliki Pengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja

#### **2.2.5 Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Kedisiplinan kerja adalah salah satu faktor penting dalam mencapai produktivitas dan efisiensi di lingkungan kerja. Kedisiplinan mencakup berbagai aspek, seperti kepatuhan terhadap jadwal, ketaatan pada peraturan, dan komitmen terhadap tanggung jawab. Kedisiplinan yang tinggi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan harmonis. Namun, bagaimana sebenarnya kedisiplinan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai? Pemahaman mengenai hubungan ini sangat penting untuk pengembangan kebijakan manajerial dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

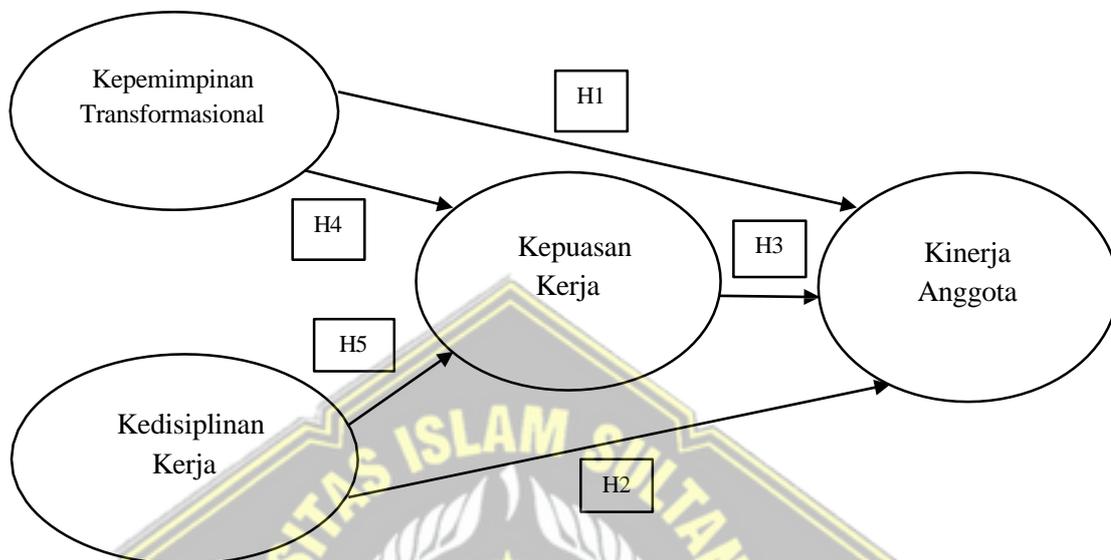
Kedisiplinan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan terstruktur. Ketika pegawai menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, mereka lebih cenderung untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan mematuhi prosedur, yang pada gilirannya mengurangi stres dan konflik di tempat kerja. Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka diakui dan dihargai. Pada penelitian (Nurdin, A, et.al., 2023) menunjukan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, kedisiplinan kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan stabil, kedisiplinan membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Untuk memaksimalkan pengaruh positif ini, penting bagi manajemen untuk menerapkan kebijakan yang mendukung kedisiplinan sambil tetap memberikan pengakuan dan penghargaan yang sesuai. Dengan pendekatan yang tepat, kedisiplinan kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi pegawai. Maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

**H5:** Kedisiplinan Kerja Pengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan hipotesis maka disusun kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

H1: Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H2: Kedisiplinan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H3: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

H4: Kepemimpinan Transformasional Memiliki Pengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja

H5: Kedisiplinan Kerja Pengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan- penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur- prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap Kinerja Anggota polsek bandung kulon dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah penelitian yang hendak diambil generalisasi sehingga objek harus mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti diteliti (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang mewakili karakteristik populasi yang dituju dalam sebuah penelitian. Penentuan ukuran sampel adalah menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sedemikian rupa sehingga dapat mewakili populasinya.

Teknik pengambilan sampel adalah *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang dilakukan dengan mengambil subyek yang didasarkan atas

adanya tujuan tertentu (Sugiono, 2012). Sampel pada penelitian ini memiliki sebanyak 75 sampel, dengan kategori anggota polsek bandung kulon.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subjek. Menurut Indriantoro dan Supomo (2012) mengemukakan bahwa data subjek merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian. Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis. Data mempunyai sifat memberikan gambaran tentang suatu masalah. Dalam penelitian ini sumber data yang diperlukan adalah data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya tidak melalui perantara (Indriantoro & Supomo, 2012). Adapun yang termasuk data primer adalah sebagai berikut:

- a. Data primer yaitu data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer diperoleh dari jawaban para konsumen yang membeli dan menggunakan busana muslim dikota Semarang.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber aslinya. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu berasal dari buku- buku ilmiah, jurnal, tulisan-tulisan atau artikel yang ada hubungannya dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat diartikan sebagai suatu proses yang dapat dilakukan peneliti dalam upaya mengumpulkan sejumlah data dari lapangan yang akan diperlukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Tujuan dari langkah pengumpulan data dan Teknik pengumpulan data yaitu agar mendapatkan data yang valid, sehingga serta kesimpulan tidak akan pernah diragukan kebenarannya (Sudarmanto dkk, 2021:140).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber aslinya. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

##### a) Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi (Priadana & Sunarsi, 2021) (Brier & lia dwi jayanti, 2020). Pada penelitian ini penulis menggunakan kuesioner tertutup, dimana pertanyaan- pertanyaan yang dituliskan telah disediakan jawaban pilihan, sehingga responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan.

##### b) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data berupa tanya jawab secara tatap muka yang dilaksanakan oleh pewawancara dengan orang yang diwawancarai

untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan (Priadana & Sunarsi, 2021). (Brier & lia dwi jayanti, 2020)

### c) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data yang berasal dari buku- buku literatur serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini. Adapun studi kepustakaan dalam penelitian ini berupa jurnal yang diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu dan literatur berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa jurnal yaitu diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian serta literatur berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian. Dalam penelitian ini juga menggunakan data perusahaan.

### 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan penentuan *construk* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Indrianto dan Supomo, 2012). Definisi operasional variabel di dasarkan pada satu atau lebih referensi yang di sertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- a. Variabel bebas atau independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Kepemimpinan

Transformasional (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2)

- b. Variabel terikat atau dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja Anggota (Y1)
- c. Variabel intervening yaitu variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel intervening adalah Kepuasan Kerja (Y2).

**Tabel 3. 1**  
**Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan transformasional mencirikan adanya kemampuan seorang pemimpin yang dapat memahami kebutuhan pengikutnya dan mampu untuk memotivasi mereka.  Bass dalam buku Suria Giri, 2020	1. Idealized Influence 2. Inspirational Motivation 3. Intellectual Stimulation 4. Individualized Consideration	Skala Likert 1 s/d 5
2.	Kedisiplinan Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah etika yang menyenangkan bagi semua orang. Keunggulan bagi pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi terhadap perusahaan adalah pegawai tersebut akan disukai oleh atasan.  Hasibuan, 2017	1. Disiplin waktu, 2. Disiplin peraturan dan berpakaian, 3. Disiplin tanggung jawab kerja.	Skala Likert 1 s/d 5
3.	Kinerja Anggota (Y1)	Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang	1. Kuantitas hasil kerja, 2. Kuantitas hasil kerja, 3. efesiensi, 4. disiplin kerja, 5. inisiatif, 6. Kejujuran.	Skala Likert 1 s/d 5

		dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.		
4.	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.  Azhar (2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Balas jasa yang adil dan layak,</li> <li>2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian,</li> <li>3. Berat ringannya pekerjaan,</li> <li>4. Suasana dan lingkungan pekerjaan,</li> <li>5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan,</li> <li>6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya,</li> <li>7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.</li> </ol>	Skala Likert 1 s/d 5

### 3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, SEM dengan Metode Partial Least Square (PLS). *Partial Least Square* adalah salah satu metode statistika *The Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinearitas.

Menurut Ghazali (2013) *Partial Least Square (PLS)* mempunyai keunggulan sebagai berikut :

1. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kompleks)
2. Mampu mengelola masalah multikolinearitas antar variabel independen
3. Hasil tetap kokoh walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang
4. Menghasilkan variabel lain independen secara langsung berbasis *cross product* yang melibatkan variabel lain dependen sebagai kekuatan prediksi.
5. Dapat digunakan untuk pada sampel kecil
6. Tidak dapat mensyaratkan data berdistribusi normal
7. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda yaitu nominal, ordinal dan kontinu.

PLS adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Polsek Bandung Kulon. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung yaitu dengan mendatangi para anggota serta penyebaran tidak langsung yaitu dengan menggunakan media internet melalui Google Form sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 75 responden. Untuk mengetahui gambaran tentang para responden tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

##### 4.1.1 Gambaran Umum Responden

**Tabel 4. 1**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	60	60
	Perempuan	15	15
Usia responden	19 – 24 tahun	2	2
	25 – 30 tahun	8	8
	31 – 35 tahun	20	20
	> 36 tahun	45	45
Tingkat pendidikan	SMA	50	50
	Diploma (D3)	-	-
	Sarjana (S1)	20	20
	Magister (S2)	5	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data table 4.1 karakteristik responden anggota Polsek Bandung Kulon, mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 60 orang (80%), sementara jumlah responden perempuan hanya 15 orang (20%). Berdasarkan usia, kelompok usia terbesar adalah responden yang berusia lebih dari 36 tahun, yaitu sebanyak 45 orang (60%), diikuti oleh responden berusia 31–35 tahun sebanyak 20 orang (26,7%), kemudian responden berusia 25–30 tahun sebanyak 8 orang (10,7%), dan yang paling sedikit adalah responden berusia 19–24 tahun, yaitu sebanyak 2 orang (2,6%).

Dari segi tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA dengan jumlah 50 orang (66,7%), sedangkan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 20 orang (26,7%), dan yang memiliki

gelar Magister (S2) hanya sebanyak 5 orang (6,7%). Tidak ada responden yang memiliki latar belakang pendidikan Diploma (D3).

#### 4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan para anggota terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan Kerja, Kinerja Dan Kepuasan Kerja. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, maka dalam penelitian ini dikelompokkan dalam satu katagori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2012).

$$RS = \frac{TT-TR}{Skala}$$

Keterangan :

RS= Rentang Skala                      Skor tertinggi = 5

TR = Skor terendah                      Skor terendah = 1

TT = Skor tertinggi

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 1,33$$

Dengan demikian intervalnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Interval 1 – 2,33                      Kategori      Rendah
- Interval 2,34 – 3,67                      Kategori      Sedang/Cukup
- Interval 3,68 – 5                      Kategori      Tinggi

#### A. Variabel Kepemimpinan Transformasional

Hasil tanggapan responden mengenai Kepemimpinan Transformasional, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Polsek Bandung Kulon berjumlah 75 orang. Kuesioner mengenai Kepemimpinan Transformasional terdiri dari 4 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan Transformasional**

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Idealized Influence	4.20	Tinggi
2	Inspirational Motivation	4.38	Tinggi
3	Intellectual Stimulation	4.34	Tinggi
4	Individualized Consideration	4.29	Tinggi
Rata-rata		4.30	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 75 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Kepemimpinan Transformasional, Baik (Mean 4.30). Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden item-item Kepemimpinan Transformasional di Polsek Bandung Kulon tinggi.

### **B. Variabel Kedisiplinan Kerja**

Hasil tanggapan responden mengenai Kedisiplinan Kerja, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Polsek Bandung Kulon berjumlah 75 orang. Kuesioner mengenai Kedisiplinan Kerja terdiri dari 3 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Tanggapan Responden terhadap Kedisiplinan Kerja**

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Disiplin waktu	4.21	Tinggi
2	Disiplin peraturan dan berpakaian	4.25	Tinggi
3	Disiplin tanggung jawab kerja	4.28	Tinggi
Rata-rata		4.24	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 75 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Kedisiplinan Kerja, Baik (Mean 4.24). Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden item-item Kedisiplinan Kerja di Polsek Bandung Kulon tinggi.

### C. Variabel Kinerja Anggota

Hasil tanggapan responden mengenai Kinerja Anggota, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Polsek Bandung Kulon berjumlah 75 orang. Kuesioner mengenai Kedisiplinan Kerja terdiri dari 6 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden terhadap Kinerja Anggota**

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Ketaatan	3.81	Tinggi
2	kepatuhan	4.00	Tinggi
3	dedikasi	4.20	Tinggi
4	tanggung jawab	4.36	Tinggi
5	kesanggupan menaati	5.53	Tinggi
6	kejujuran	4.45	Tinggi
Rata-rata		4.39	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 dari 75 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Kinerja Anggota, Baik (Mean 4.39). Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden item-item Kinerja Anggota di Polsek Bandung Kulon tinggi.

### D. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Polsek Bandung Kulon berjumlah 75

orang. Kuesioner mengenai Kedisiplinan Kerja terdiri dari 7 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja**

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Balas jasa yang adil dan layak	4.62	Tinggi
2	Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian	4.68	Tinggi
3	Berat ringanya pekerjaan	4.56	Tinggi
4	Suasana dan lingkungan pekerjaan	4.57	Tinggi
5	Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan	4.46	Tinggi
6	Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya	4.60	Tinggi
7	Sifat pekerjaan monoton atau tidak	4.56	Tinggi
	Rata-rata	4.57	Tinggi

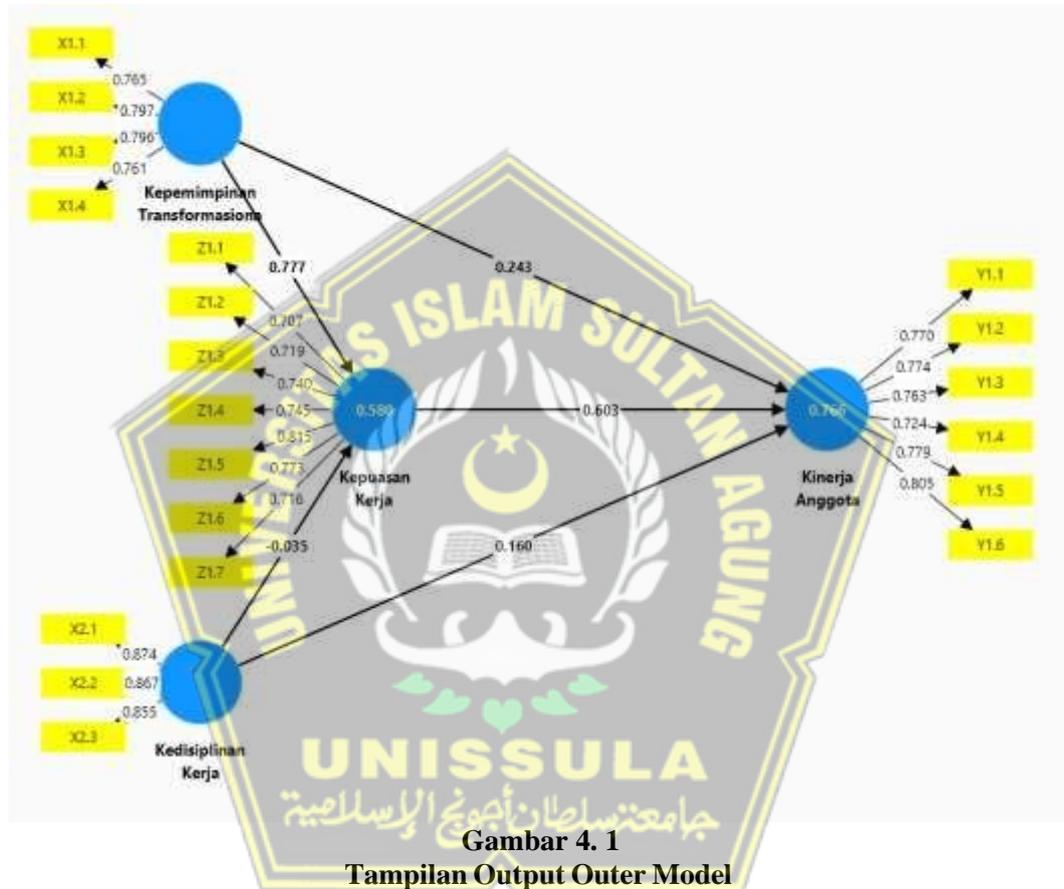
Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 dari 75 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Kepuasan Kerja, Baik (Mean 4.57). Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden item-item Kepuasan Kerja di Polsek Bandung Kulon tinggi.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)

Hasil pengolahan data untuk confirmatory factor analysis untuk seluruh konstruk atau variabel penelitian disajikan pada gambar dibawah ini. Adapun outer model dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 1  
Tampilan Output Outer Model

Dari gambar 4.1 terlihat bahwa tidak ada lagi indikator factor loading dibawah 0,70, sehingga hasil perhitungan tersebut telah memenuhi validitas atau dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran yang terlihat pada gambar 4.1 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstruk atau variabel Kepemimpinan Transformasional dapat diukur dengan menggunakan indikator X1.1-X1.4, semua indikator memiliki nilai factor loading diatas 0,70.

- b. Konstruk atau variabel Kedisiplin Kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator X2.1-X2.3, semua indikator memiliki nilai factor loading diatas 0,70.
- c. Konstruk atau variabel Kepuasan Kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator Z1.1-Z1.7, semua indikator memiliki nilai factor loading diatas 0,70.
- d. Konstruk atau variabel Kinerja Anggota dapat diukur dengan menggunakan indikator Y1.1-Y1.6, semua indikator memiliki nilai factor loading diatas 0,70.

#### **A. Uji Convergent Validity**

Menurut Abdillah dan Hartono, (2014) validitas konvergen dari outer model dapat dilihat jika angka loading factor  $> 0,70$  maka artinya indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur besarnya korelasi antara konstruk dan variabel laten. Dalam Hair et al (2021), evaluasi model pengukuran reflektif terdiri dari loading factor  $> 0,70$  composite reliability  $> 0,70$  dan cronbach's alpha  $> 0,70$ .



**Tabel 4. 6**  
**pengukuran reflektif**

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	Idealized Influence (Pengaruh Ideal)	0.759	0.786	0.861	0.608
	X1.2	Inspirational Motivation (Inspiratif Motivasi)	0.825			
	X1.3	Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)	0.826			
	X1.4	Individualized Consideration (Terindividualisasi Pertimbangan)	0.762			
Kedisiplinan Kerja	X2.1	Disiplin waktu	0.904	0.834	0.899	0.748
	X2.2	Disiplin peraturan dan berpakaian	0.890			
	X2.3	Disiplin tanggung jawab kerja	0.847			
Kepuasan Kerja	Z1.1	Balas jasa yang adil dan layak	0.718	0.867	0.897	0.556
	Z1.2	Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian	0.711			
	Z1.3	Berat ringanya pekerjaan	0.740			
	Z1.4	Suasana dan lingkungan pekerjaan	0.735			
	Z1.5	Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan	0.879			
	Z1.6	Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya	0.769			
	Z1.7	Sifat pekerjaan monoton atau tidak	0.730			
Kinerja Anggota	Y1.1	Ketaatan	0.776	0.862	0.897	0.592
	Y1.2	kepatuhan	0.773			
	Y1.3	dedikasi	0.767			
	Y1.4	tanggung jawab	0.746			
	Y1.5	kesanggupan menaati	0.810			
	Y1.6	kejujuran	0.805			

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

**Variabel Kepemimpinan Transformasional** di ukur oleh 4 (Empat) item pengukuran valid dengan outer loading antara 0.759 – 0.826 yang berarti ketiga pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran Kepemimpinan Transformasional. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima yang ditunjukkan oleh Cronbach's Alpha dan Composite Reliability diatas 0.70 (reliabel). Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE  $0.608 > 0.50$  telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang di kandung oleh variabel mencapai 60,8 %.

Diantara empat item pengukuran tersebut, item pengukuran X1.3 dan X1.2 mempunyai outer loading tinggi (0.826) dan (0.825) yang menunjukkan bahwa kedua item pengukuran tersebut yaitu terkait Stimulasi Intelektual dan Inspiratif Motivasi dalam pengaplikasian stimulasi intelektual telah berjalan dengan baik. Pengaplikasian Motivasi Inspiratif sangat tercermin dalam hal bagaimana pimpinan memimpin anggotanya di polsek Bandung kulon.

Oleh karena itu maka item pengukuran X1.3 dan X1.2 adalah item pengukuran yang perlu di pertahankan kemudian item yang lain sudah cukup baik tetapi perlu diakselerasi untuk di perbaiki.

**Variabel Kedisiplinan Kerja** di ukur oleh 3 (tiga) item pengukuran valid dengan outer loading antara 0.847 - 0.904 yang berarti ketiga pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran Kedisiplinan Kerja. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima yang ditunjukkan oleh Cronbach's Alpha dan Composite Reliability diatas 0.70 (reliabel). Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE 0.748 > 0.50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang di kandung oleh variabel mencapai 74,8 %.

Diantara ketiga item pengukuran tersebut, item pengukuran X2.1 dan X2.2 mempunyai outer loading tinggi (0.904) dan (0.847) yang menunjukkan bahwa kedua item pengukuran tersebut yaitu terkait Disiplin waktu dan Disiplin peraturan dan berpakaian dalam pengaplikasian Disiplin waktu anggota telah berjalan dengan baik. Pengaplikasian Disiplin peraturan dan berpakaian sangat tercermin dalam hal keseharian anggota di polsek Bandung kulon.

Oleh karena itu maka item pengukuran X2.1 dan X2.2 adalah item pengukuran yang perlu di pertahankan kemudian item X2.3 sudah cukup baik tetapi perlu diakselerasi untuk di perbaiki.

**Variabel Kepuasan Kerja** di ukur oleh 7 (tujuh) item pengukuran valid dengan outer loading antara 0.711 – 0.879 yang berarti ketujuh pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran Kepuasan Kerja. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima yang ditunjukkan oleh Cronbach's Alpha dan Composite Reliability diatas 0.70 (reliabel). Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE 0.748 > 0.556 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang di kandung oleh variabel mencapai 55,6 %.

Diantara ketujuh item pengukuran tersebut, item pengukuran Z1.5 dan Z1.6 mempunyai outer loading tinggi (0.879) dan (0.711) yang menunjukkan bahwa kedua item pengukuran tersebut yaitu terkait Peralatan yang menunjang pelaksanaan

pekerjaan dan Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dalam pengaplikasian pekerjaan Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan anggota telah berjalan dengan baik. Pengaplikasian Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya sangat tercermin dalam hal kepemimpinan keseharian yang harus di pertahankan di polsek Bandung kulon.

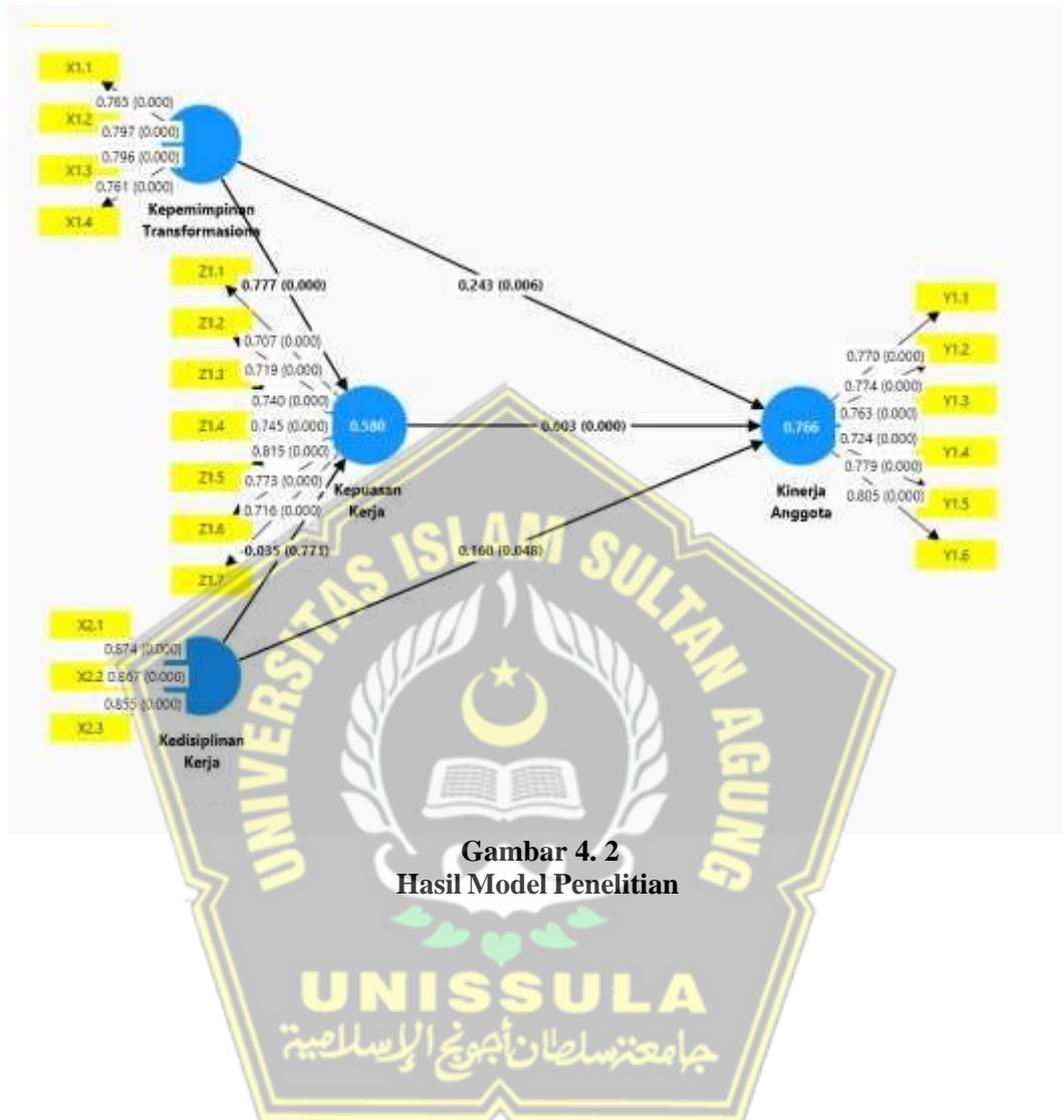
Oleh karena itu maka item pengukuran Z1.5 dan Z1.6 adalah item pengukuran yang perlu di pertahankan kemudian item lainnya sudah cukup baik tetapi perlu diakselerasi untuk di perbaiki.

**Variabel Kinerja Anggota** di ukur oleh 6 (enam) item pengukuran valid dengan outer loading antara 0.773 - 0.810 yang berarti keenam pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran kinerja Anggota. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima yang ditunjukkan oleh Cronbach's Alpha dan Composite Reliability diatas 0.70 (reliabel). Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE 0.592 > 0.50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang di kandung oleh variabel mencapai 59,2 %.

Diantara keenam item pengukuran tersebut, item pengukuran Y1.5 dan Y1.6 mempunyai outer loading tinggi (0.810) dan (0.805) yang menunjukkan bahwa kedua item pengukuran tersebut yaitu terkait kesanggupan menaati dan kejujuran dalam pengaplikasian pengerjaan tugas telah berjalan dengan baik. Pengaplikasian kesanggupan menaati sangat tercermin dalam hal keseharian anggota dalam mentaati peraturan dan tugas yang diberikan organisasi di polsek Bandung kulon.

Oleh karena itu maka item pengukuran Y1.5 dan Y1.6 adalah item pengukuran yang perlu di pertahankan kemudian item X2.3 sudah cukup baik tetapi perlu diakselerasi untuk di perbaiki.

#### 4.2.4 Pengujian Hipotesis



Hipotesis	Path Coefficient (Original Sample)	P-value	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		Kesimpulan
			Batas Bawah	Batas Atas	
H1 Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Anggota	0.243	0.006	0.056	0.400	Diterima
H2 Kedisiplinan Kerja -> Kinerja Anggota	0.160	0.048	0.026	0.348	Diterima
H3 Kepuasan Kerja -> Kinerja Anggota	0.603	0.000	0.441	0.737	Diterima
H4 Kepemimpinan Transformasional -> terhadap Kepuasan Kerja	0.777	0.000	0.499	0.928	Diterima
H5 Kedisiplinan Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.035	0.771	-0.272	0.211	Ditolak

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Path Coefficients**

**H1** : Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,006. Karena nilai  $0,006 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan, (Hipotesis 1 Diterima).

**H2** : Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Anggota memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,048. Karena nilai  $0,048 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa Kedisiplinan Kerja mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan, (Hipotesis 2 Diterima).

**H3** : Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,000. Karena nilai  $0,000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan, (Hipotesis 3 Diterima).

**H4** : Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,000. Karena nilai  $0,000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan, (Hipotesis 4 Diterima).

**H5** : Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,771. Karena nilai  $0,771 > 0,05$  maka disimpulkan bahwa Kedisiplinan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, (Hipotesis 5 Ditolak).

#### 4.2.5 R Square

Pengujian R-squared ( $R^2$ ) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur tingkat Goodness of Fit suatu model struktural. Nilai R-squared ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar variabel laten endogen yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan mediasi) dijelaskan oleh variabel laten eksogen yang merupakan variabel independen.

Variabel	Nilai R-Square
Kepuasan Kerja	0.580
Kinerja Anggota	0.756

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pengujian R square diketahui bahwa nilai R square untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,580 atau dengan kata lain bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dapat menerangkan variasi variabel Kepuasan Kerja sebesar 58,0% dan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pengujian R square diketahui bahwa nilai R square untuk variabel Kinerja Anggota sebesar 0.756 atau dengan kata lain bahwa variabel Kedisiplinan Kerja dapat menerangkan variasi variabel Kinerja Anggota sebesar 75,6% dan sisanya sebesar 24,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota**

Hasil analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota, hal tersebut terbukti dengan nilai original sample positif dan P value sebesar 0,006. Karena nilai  $0,006 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan.

Hipotesis ini berdasarkan hasil beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dapat didukung oleh teori dan bukti empiris. diantaranya: Penelitian yang dilakukan oleh Citra & Fahmi (2019) menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, hal ini berarti semakin baik kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Marwanto dan Hasyim (2023) menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anank dan Sagung (2020) menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Demikian pula hasil penelitian Yusril, dkk (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

#### **4.3.2 Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Anggota**

Hasil analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota, hal tersebut terbukti dengan nilai original sample positif dan P value sebesar 0,048. Karena nilai  $0,048 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa Kedisiplinan Kerja mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Karim, 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas, maka Kinerja Anggota pegawai juga semakin meningkat. penelitian yang dilakukan oleh (N.K. Pertiwi & S. Panjaitan, 2023) bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja

Pegawai. Sejalan dengan penelitian (Fitriyah, 2023) menyampaikan bahwasanya variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai

#### **4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota**

Hasil analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota, hal tersebut terbukti dengan nilai original sample positif dan P value sebesar 0,000. Karena nilai  $0,000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan.

Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat Kinerja yang kuat dengan organisasi (Susita et al., (2020). pernyataan diatas sejalan dengan hasil penelitian oleh (Giovanni et al., 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai. Penelitian oleh (Aribowo et al. 2023) menyatakan kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Jika pegawai merasa puas dengan pekerjaan dan mendapatkan pengakuan dari organisasi, serta dapat memicu produktivitas kerja atau komitmen makin meningkat. Sebagaimana penelitian sebelumnya oleh (Meda et al., 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak positif maupun krusial bagi Kinerja, semakin tinggi kepuasan kerja tentunya makin tinggi Kinerjanya terhadap organisasi begitupun sebaliknya apabila minimum kepuasan kerja, berarti makin rendahnya Kinerjanya terhadap organisasi.

#### **4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal tersebut terbukti dengan nilai original sample positif dan P value sebesar 0,000. Karena nilai  $0,000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan.

Hasil penelitian (Lana, F.Y., & Septyarini, E., 2022) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional seringkali lebih berhasil dalam membangun hubungan yang kuat dengan pegawai mereka, yang ditandai dengan adanya komunikasi terbuka dan dukungan emosional. Hal ini dapat membuat pegawai merasa dihargai dan diperhatikan, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja mereka. Kedua, dengan memberikan visi yang inspiratif dan tujuan yang menantang, pemimpin

transformatif mendorong pegawai untuk merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan.

Menurut Widiyanti (2020), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformatif. Udayana & Riana, (2015) dalam Bakri et al., (2022), juga mengatakan bahwa kepemimpinan transformatif sangat meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini sejalan dengan Pawaningrum & Amang (2023), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif sangat berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan. Hal ini karena gaya kepemimpinan transformatif merupakan gaya kepemimpinan yang tidak terbatas pada hubungan kerja saja, namun ditujukan untuk memotivasi dan mempertimbangkan kebutuhan individu, sehingga karyawan diperlakukan sebagai seseorang yang memiliki hak asasi manusia dan harus dihormati (Andi, 2018; Bakri et al., 2022).

#### **4.3.5 Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal tersebut terbukti dengan nilai original sample negatif dan P value sebesar 0,771. Karena nilai  $0,771 > 0,05$  maka disimpulkan bahwa Kedisiplinan Kerja tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Anggota kepolisian di Polsek Bandung Kulon, sudah dibiasakan menaati semua aturan yang sudah ada, mulai berpakaian rapi sampai menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan maka dari itu Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Polsek Bandung Kulo. Karena kedisiplinan yang dilakukan anggota Polsek Bandung Kulon pada dasarnya sudah menjadi kebiasaan atau rutinitas sehari-hari.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya (Azhar, Nurdin, and Siswadi, 2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain seperti (Agus, Fadhillah, Sahilah, 2021); (Kornelius, Alfajar, Yoberth, 2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,006. Karena nilai  $0,006 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan kerja terhadap Kinerja Anggota memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,048. Karena nilai  $0,048 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Anggota memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,000. Karena nilai  $0,000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi Kinerja Anggota secara positif dan signifikan.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja memiliki nilai original sample positif dan P value sebesar 0,000. Karena nilai  $0,000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan.
5. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai original sample negatif dan P value sebesar 0,771. Karena nilai  $0,771 > 0,05$  maka disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis memberi saran kepada pihak-pihak terkait. Saran-saran yang ingin disampaikan adalah sebagai berikut :

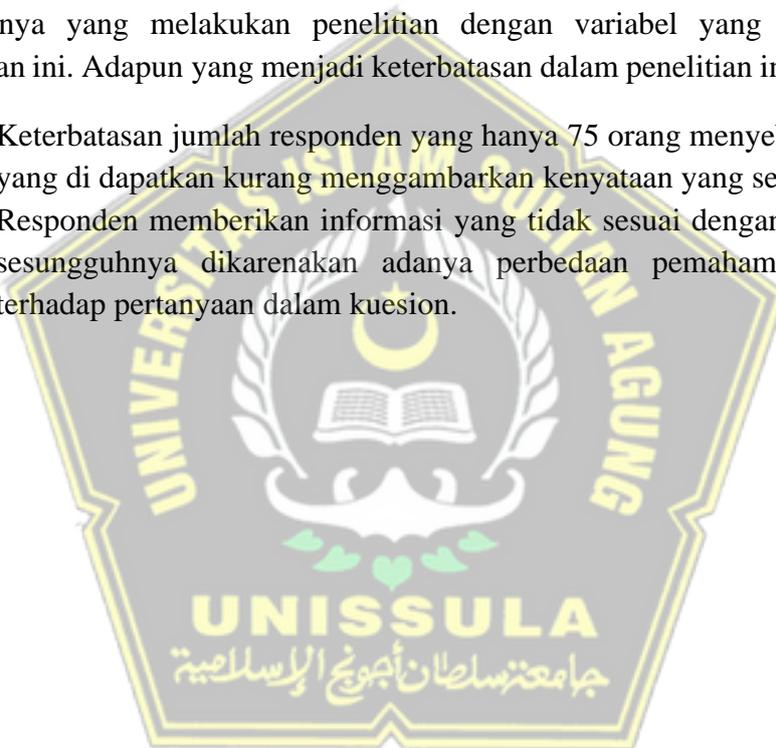
1. Bagi Polsek Bandung Kulon
  - a. Tetap mempertahankan sifat kepemimpinan transformasional, karena sifat ini berhasil dalam membangun hubungan yang kuat dengan anggota, yang ditandai dengan adanya komunikasi terbuka dan dukungan emosional. Hal ini dapat membuat pegawai merasa dihargai dan diperhatikan.

- b. Mempertahankan serta meningkatkan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh organisasi untuk memperbaiki pekerjaan individu maupun kelompok.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya  
Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan populasi dari lembaga lain, serta dapat menggunakan variabel dan indikator yang berbeda dengan penelitian ini.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi salah satu faktor penelitian ini kurang sempurna sehingga bisa menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan penelitian ini. Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Keterbatasan jumlah responden yang hanya 75 orang menyebabkan respon yang di dapatkan kurang menggambarkan kenyataan yang sesungguhnya.
2. Responden memberikan informasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya dikarenakan adanya perbedaan pemahaman responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner.



## DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan. *Jurnal Humaniora*, 46-60.
- Bandu, I., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Maqna Hotel Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1095-1106.
- Baktiar, R. O., Muttaqin, R., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 589- 598.
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495–5503.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Keenam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fahraini, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 20-30.
- Fitriyah, (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Model Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Pegawai Procecing PT Syngenta Seed Indonesia PIER Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Manuhara Vol.1, No.4*, Hal 205-219. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.219>
- Ghorbanzadeh, D. (2020). Emotional brand attachment and brand love: the emotional bridges in the process of transition from satisfaction to loyalty. *Management Journal. Rajagiri Management Journal*, Vol. 15 No. 1, pp. 16-38. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/RAMJ-05-2020-0024>
- Hasibuan. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Kota Makasar. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 13(2), 99–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Insan. (2019). *Kepemimpinan Transformasional suatu kajian empiris di perusahaan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Khoiriyah, S. A., & Adiati, R. P. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRUCTURAL EMPOWERMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI MILENIAL. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 2(1), 69-78.

- Kuruppu, C.S., K., & N., K. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research*, 21(December), 13–20. <https://doi.org/10.34257/gjmbvol21is2pg13>
- Lana, F. Y., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Ksp Cu Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(6), 1215- 1228.
- Nabila, K. P., & Saur, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dan Implikasi Pada Kinerja Pegawai PT. Nok Indonesia. *Journal Of Social Science Research*, Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 4410-4426 <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Nurdin, A., Baskoro, F. V. E., & Sulistyorini, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Indomarco Prismaatama Kecamatan Pedurungan. *Solusi*, 21(2), 623-630.
- Pratama, I. R., Utami, H., & Inayah, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Hazotel Semarang. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.32497/jobs.v5i1.1675>
- Pertiwi, N. K., & Panjaitan, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dan Implikasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Nok Indonesia). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 4410-4426.
- Putri, F.I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. Vol. 06. Nomor. 03 Agustus. Hal. 629-636.
- Putra, Putu Darmawan, I. Wayan Bagia, and Ni Nyoman Yulianthini. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Bisma: Jurnal Manajemen* 5.1 (2019): 9-16.
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Anggota Terhadap Kinerja Pegawai. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 127. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i1.4867>
- Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus PD BPR Bank Bapas 69 Magelang). *Jurnal Maneksi*, 9(2), 389–395.
- Sitepu, L. E. B., & Kamilah, K. (2021). Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8311-8318.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Ayan*, 8(5), 55. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzy>
- Suriagiri. (2020). Kepemimpinan Transformasional. Edited by Hermina. Aceh: CV. Radja Publika.

- Surito., Arifin, A.H., & Aiyub. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (JMIND)*, 4(1), 30-46. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>
- Supartina, Susy & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Insecurity , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Masamedia Intifarmindo Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2549–2557.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Sianipar, R., & Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “Kinerja Anggota” Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen, Vol.15*(No.1), 15–27.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Wellyanto, S. C., & Halim, G. A. (2019). Analisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai hotel x bali. *Angewandte Chemie International Edition, 6*(11), 328–341.
- Wamnebo, Nadila & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2880–2889.
- Lestari, D. Aryoko, Y & Bagis, F (2024). Peran Keadilan Prosedural, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Vol. 10 No 01 Juni 2024 Hal.71-85
- Harsiwi, Agung, M. 2003. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personel Pemimpin. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 5. No.1.