

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA SURABAYA

Gathot Subroto¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: gathotsubroto@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of transformational leadership style and work discipline on the performance of employees. The research involved 93 employees working at the fire and rescue department of Surabaya City. Data collection was conducted through questionnaires and the analysis was performed using SPSS software. The empirical findings demonstrate that transformational leadership style does not significantly affect employee performance. However, work discipline has a positive and significant influence on employee performance. These findings suggest that improving work discipline can effectively enhance employee performance.

Keywords: *Employee performance; Work discipline; Transformational leadership*

1. PENDAHULUAN

Surabaya, sebagai kota metropolitan dengan 31 kecamatan dan 154 kelurahan, memiliki luas sekitar 350,54 km² dan jumlah penduduk mencapai 3.018.022 jiwa pada tahun 2024 (BPS, 2025). Dalam konteks tersebut, musibah kebakaran menjadi persoalan serius yang kerap melanda pemukiman padat dan kawasan industri. Data Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya menunjukkan fluktuasi insiden kebakaran dari tahun 2021 hingga 2023, di mana kasus non-bangunan mencatat peningkatan signifikan menjadi 654 kejadian pada 2023, dibandingkan dengan 481 pada 2021 dan 407 pada 2022. Kebakaran bangunan sempat menurun dari 156 menjadi 121 kasus, sedangkan kebakaran kendaraan pada 2023 turun drastis menjadi 19 setelah mencatat puncak 51 pada 2022. Total penanganan kebakaran meningkat dari 614 pada 2022 menjadi 794 pada 2023 (Putranto & Wijayanti, 2018).

Sebagai instansi yang dipercayakan menangani situasi darurat, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Surabaya beroperasi tanpa memungut biaya dari masyarakat sesuai Peraturan Wali Kota No. 74 Tahun 2021. Fasilitas yang mendukung operasional mencakup 12 unit sepeda motor, 85 unit mobil pemadam lengkap dengan sekitar 40 jenis peralatan, plus 385 tandon/sumur air, afsluiter, pompa portable, test hydrant serta roll hose. Infrastruktur ini didistribusikan ke 22 kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang tersebar di lima zona operasional Surabaya Pusat, Utara, Timur, Selatan, dan Barat dengan tujuan memberikan respons yang lebih cepat dan tepat sasaran (AR & Hendriyani, 2022).

Kinerja pegawai menjadi elemen krusial dalam mendukung efektivitas pelayanan publik instansi ini. Tuntutan terhadap respons cepat, akurat, dan profesional bukan hanya berlaku saat terjadi kebakaran tetapi juga untuk evakuasi, penyelamatan korban, mitigasi bencana, serta deteksi

dini dalam situasi kritis. Tantangan utama yang dihadapi adalah tingginya beban kerja yang tidak sebanding dengan peningkatan kompetensi dan kapabilitas personel (Putri et al., 2021).

Karakteristik sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi fondasi utama dalam menjaga konsistensi kinerja instansi. Basnawi dalam studi yang dikutip oleh S. et al. (2020) menyebutkan bahwa SDM adalah unsur vital yang menentukan kelangsungan dan efektivitas organisasi. Kapasitas SDM mencerminkan kemampuan individu atau sistem organisasi menjalankan fungsinya secara efisien untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Brown, yang dikutip oleh Anggraini (2019), memaparkan bahwa pengembangan kapasitas merupakan proses strategis dalam memperkuat kemampuan organisasi melalui peningkatan kompetensi anggota organisasi (Kainde, 2023).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Northouse (2020) menjelaskan bahwa pemimpin bukan hanya pengarah, tetapi juga pengaruh untuk mencapai tujuan bersama melalui hubungan interpersonal dan adaptasi terhadap dinamika lingkungan. Gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada pemberdayaan dan pengembangan potensi pengikut, terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi pegawai. Penelitian (Zubedi et al., 2022) di Yogyakarta mengonfirmasi pengaruh positif kepemimpinan ini terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintah, sedangkan penelitian (Prathama & Sagita, 2022) menunjukkan bahwa hasilnya kurang signifikan dalam struktur organisasi yang sangat hierarkis, seperti pelayanan publik.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja menjadi modal mutlak, terutama dalam tugas yang menuntut kecepatan dan akurasi. (Wijayanto, 2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kepatuhan terhadap aturan organisasi yang dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim. (Siagian, 2018) menambahkan bahwa dengan kedisiplinan tinggi, produktivitas dan efisiensi dapat dijaga, serta kesalahan operasional dapat diminimalisir. Hal ini sangat relevan dalam konteks Dinas Pemadam yang tidak bisa menolerir keterlambatan, ketidakhadiran, atau kelalaian karena risiko yang terjadi sangat besar bagi keselamatan masyarakat.

Dalam kondisi actual, terdapat kesenjangan antara beban kerja Dinas Pemadam Kebakaran Surabaya dan kemampuan pegawai. Aspek pelatihan, peningkatan ketrampilan, dan pengembangan profesional masih perlu diperkuat. Saat menghadapi situasi darurat, SDM dituntut tidak hanya mampu melakukan tugas dasar, tetapi juga memiliki pengetahuan teknis, kesiapsiagaan, dan keahlian mitigasi yang memadai. Penyediaan fasilitas seperti pelatihan berkala, simulasi kebakaran, serta penguatan kerjasama dengan lembaga terkait menjadi bagian penting dalam menyiapkan SDM yang siap dan kompeten (Zaidan Prayuda, 2022).

Tata kelola dan koordinasi antar UPT juga menjadi faktor penentu kinerja. Sistem pembagian wilayah operasi yang terdiri dari 22 pos harus didukung oleh standar operasional prosedur (SOP) yang harmonis dan alur komunikasi yang lancar. Kehadiran infrastruktur komunikasi yang andal, integrasi informasi, dan sistem komando terpadu memungkinkan respons darurat dilakukan dengan cepat dan akurat. Dalam situasi seperti kebakaran massal atau kecelakaan industri, soliditas antar UPT sangat esensial agar tidak terjadi overlap atau kekosongan penanganan. Aspek motivasi pegawai berkaitan erat dengan pengakuan kinerja dan insentif. Dalam

lingkungan yang menuntut kerja berat dan risiko tinggi, penghargaan atas dedikasi dan keberanian harus diadministrasikan secara nyata. Termasuk dalam hal ini penghargaan formal, kenaikan jenjang karier, atau dukungan kesejahteraan. Lingkungan kerja yang mendukung selain dihiasi oleh peralatan lengkap juga harus dibangun melalui pemberdayaan pegawai dan komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan (Sarmawa, 2020).

Peningkatan kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya membutuhkan pendekatan holistik yang menggabungkan penguatan kapasitas SDM, pengembangan gaya kepemimpinan yang transformasional, penegakan disiplin, pembaruan SOP, serta penyempurnaan sarana-prasarana. Sinergi antara pelatihan teknis, manajerial, dan motivasional akan memastikan bahwa instansi ini dapat menjalankan tugasnya secara responsif, profesional, dan berdaya saing tinggi. Melalui penataan internal yang optimal, Dinas tidak hanya dapat menekan angka kejadian kebakaran, tetapi juga meningkatkan kepercayaan publik terhadap pelayanan darurat di Surabaya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Penelitian kausal memungkinkan peneliti untuk menelusuri hubungan sebab-akibat antar variabel dengan menggunakan instrumen statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan berupa angka dan akan dianalisis secara statistik, sehingga hasilnya bersifat objektif, sistematis, dan dapat diukur. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan melalui proses pengambilan sampel.

Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner yang disebarkan secara offline. Kuesioner ini dirancang untuk menggali informasi mengenai persepsi pegawai terhadap kepemimpinan atasan mereka, kedisiplinan kerja, dan bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja mereka di lingkungan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Rayon V Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, yang terdiri dari 121 orang pegawai yang tersebar di Pos Margomulyo, Pos Pakal, Pos Kandangan, dan Pos Tambak Osowilangon.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh menggunakan rumus Slovin dengan margin error sebesar 5%. Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 93 responden. Lokasi penelitian dipusatkan di UPT Rayon V karena dianggap representatif dalam menggambarkan dinamika kepemimpinan, disiplin, dan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien dari 0 sampai 1, semakin mendekati 0 nilai koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya mendekati 1 nilai koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas.

Tabel 1 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	,676	,669	1,883

Sumber: (Data diolah, 2025)

Koefisien determinasi (R^2) dilihat dari nilai R Square. Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,676 atau 67,6%. Hasil tersebut berarti variabel independen berupa variabel Gaya transformasional dan Disiplin kerja mampu menerangkan variabel dependen yaitu variabel kinerja pegawai sebesar 67,6%. dan sebesar 32,4% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara bersama-sama yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable dependen.

Tabel 2 Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	666,786	2	333,393	94,010	,000 ^b
Residual	319,171	90	3,546		
Total	985,957	92			

Sumber: (Data diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 2 menampilkan hasil dari uji simultan (uji statistik F) yang menunjukkan *p value* atau nilai probabilitas dari *F-statistic* sebesar 0,0000. *P value* sebesar 0,000 berada dibawah tingkat signifikan 0,05, artinya menolak H_0 dan menerima H_a . Hasil pengujian tersbut mengindikasikan jika variabel gaya transformasional dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan dengan melihat *p-value* atau nilai probabilitas dari *t-statistic* hasil uji regresi kemudian nilainya dibandingkan dengan tingkat signifikan yang telah ditetapkan. Hipotesis pertama dan kedua dapat diterima jika nilai melihat *p-value* > 0,05.

Pada uji parsial atau uji t, asumsi normalitas diperlukan. Pada uji asumsi normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal. Untuk memastikan

kestabilan estimasi parameter regresi dan menguji signifikansi koefisien secara lebih robust, dilakukan analisis bootstrapping dengan 3000 resampling berdasarkan 93 data sampel. Hasil uji t dengan metode bootstrapping ditampilkan pada tabel 4.11. Sedangkan pada uji t dengan sampel asli ditunjukkan pada tabel 4.12.

Tabel 3 Hasil Uji t dengan sampel asli (metode Ordinary *Least Square*-OLS)/uji t Konvensional

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,806	2,415		1,576	,119
X1	,382	,144	,292	2,647	,010
X2	,807	,158	,562	5,097	,000

Sumber: (Data diolah, 2025)

Hasil uji t konvensional menunjukkan bahwa variabel gaya transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) ($p = 0,010$). Namun, setelah dilakukan uji bootstrapping sebanyak 3000 resampling, hasil menunjukkan bahwa interval kepercayaan 95% mencakup angka nol dan p bootstrap ($p: 0,66$) $> 0,05$. Oleh karena itu, meskipun uji t konvensional menyatakan signifikan, hasil ini tidak diperkuat oleh uji bootstrapping. Maka, variabel gaya transformasional (X1) tidak dapat disimpulkan berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai (Y) pada tingkat kepercayaan 95%. Maka berdasarkan hasil tersebut hipotesis satu ditolak. Hal tersebut berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

Hasil uji t konvensional menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) ($p = 0,000$). Setelah dilakukan uji bootstrapping sebanyak 3000 resampling, hasil menunjukkan bahwa interval kepercayaan 95% tidak mencakup angka nol (antara 0,405 hingga 1,149) dan p bootstrap ($p: 0,001$) $< 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai (Y) pada tingkat kepercayaan 95%. Maka berdasarkan hasil tersebut hipotesis dua diterima. Hal tersebut berarti bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,807, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik kinerja pegawai.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Namun, berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan, hipotesis pertama dinyatakan ditolak. Uji t konvensional memang menunjukkan nilai signifikansi ($p = 0,010$), namun hal tersebut tidak didukung oleh hasil uji bootstrapping, yang menghasilkan nilai p sebesar 0,66 dan interval kepercayaan 95% yang mencakup angka nol. Hal ini mengindikasikan bahwa secara statistik, gaya kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan 95%.

Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, pendekatan transformasional belum tentu menjadi faktor utama yang mendorong kinerja pegawai secara langsung. Ada kemungkinan bahwa pegawai dalam organisasi ini lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kedisiplinan, struktur organisasi yang bersifat hierarkis, sistem komando yang ketat, serta rutinitas kerja yang bersifat prosedural dan operasional, sehingga gaya kepemimpinan yang bersifat visioner dan inspiratif kurang memberikan dampak yang nyata terhadap produktivitas mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang disampaikan oleh (Sofiah Sinaga et al., 2021) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian mereka menegaskan bahwa dalam beberapa konteks organisasi, gaya kepemimpinan ini belum tentu menjadi pendorong utama terhadap peningkatan kinerja, terutama bila tidak didukung oleh budaya organisasi yang partisipatif dan terbuka terhadap perubahan.

Secara teori, gaya kepemimpinan transformasional menekankan visi jangka panjang, pemberdayaan individu, dan motivasi melalui inspirasi personal. Namun, dalam konteks Dinas Pemadam Kebakaran, pendekatan ini kurang efektif karena karakteristik kerja yang bersifat teknis, prosedural, dan menuntut kepatuhan terhadap SOP serta respons cepat dalam situasi darurat. Pegawai lebih membutuhkan arahan langsung dan kepemimpinan tegas dibanding motivasi visioner. Struktur organisasi yang hierarkis dan militeristik membatasi ruang untuk kolaborasi dan inovasi, yang menjadi ciri khas kepemimpinan transformasional. Pegawai cenderung termotivasi oleh kedisiplinan, sistem reward-punishment, dan solidaritas tim. Kemungkinan lain, penerapan gaya transformasional belum optimal sehingga tidak tercermin dalam kinerja pegawai secara nyata (Aryoko et al., 2020).

Di sisi lain, hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan (Febrianti & Silvianita, 2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian mereka, ditunjukkan bahwa semakin baik seorang pemimpin dalam menerapkan gaya transformasional melalui inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dipimpinnya. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, budaya kerja, serta tingkat kebutuhan akan arahan dan motivasi dari pimpinan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai bersifat kontekstual, dan efektivitasnya sangat bergantung pada kondisi organisasi, budaya kerja, serta harapan dan karakteristik individu dalam lingkungan kerja tersebut.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis Kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Berdasarkan hasil uji statistik, hipotesis ini diterima, di mana uji t dan uji bootstrapping sama-sama menunjukkan nilai signifikansi yang kuat. Nilai koefisien yang positif (0,807) juga mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang mendukung keberhasilan kinerja di lingkungan kerja yang menuntut ketepatan, ketegasan, dan kesiapan fisik seperti pada instansi pemadam kebakaran. Pegawai yang disiplin cenderung lebih patuh pada prosedur, tepat waktu, dan mampu menjaga konsistensi kerja dalam situasi darurat. Hal ini sangat relevan dengan karakteristik tugas pemadam kebakaran yang bersifat operasional, berisiko tinggi, dan menuntut kerja sama tim yang solid.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sidik & Sutoyo, 2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesesuaian hasil ini dengan berbagai studi terdahulu memperkuat bahwa disiplin kerja tidak hanya penting di sektor swasta atau pendidikan, tetapi juga sangat krusial di sektor layanan publik dan keselamatan, seperti di Dinas Pemadam Kebakaran.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berperan langsung dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas pegawai dan menjadi fondasi penting dalam menciptakan kinerja organisasi yang efektif dan profesional.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu belum mampu mendorong perubahan nyata dalam peningkatan kinerja pegawai. Meskipun demikian, hal ini tidak serta merta mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak relevan, melainkan lebih menekankan pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan dengan karakteristik organisasi dan kondisi kerja. Di sisi lain, disiplin kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa sikap disiplin menjadi kunci utama dalam menciptakan etos kerja yang tinggi, khususnya dalam lingkungan kerja yang menuntut kesiapan penuh dan ketepatan waktu dalam merespons kondisi darurat seperti kebakaran dan penyelamatan.

Berdasarkan hasil tersebut, peneliti merekomendasikan agar peningkatan disiplin kerja menjadi prioritas strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Pemadam Kebakaran. Langkah-langkah seperti pengawasan yang konsisten, penerapan sanksi dan penghargaan yang adil, serta pembinaan secara berkala dinilai dapat memperkuat perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Meskipun gaya kepemimpinan transformasional tidak terbukti berpengaruh secara signifikan, pimpinan tetap disarankan untuk mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang lebih adaptif dan kontekstual. Mungkin diperlukan eksplorasi terhadap model kepemimpinan lain, seperti kepemimpinan transaksional, situasional, atau kepemimpinan berbasis tim yang mungkin lebih cocok dengan karakteristik tugas operasional dan struktur organisasi Dinas Pemadam Kebakaran. Untuk mendalami aspek-aspek yang belum terungkap secara menyeluruh, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan metode campuran (mixed method) yang menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif. Dinamika hubungan antara kepemimpinan, disiplin, kinerja, serta faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, beban tugas, dan lingkungan kerja dapat dikaji secara lebih holistik dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ar, F. M., & Hendriyani, S. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Pondok Pesantren Kauman Padang Panjang Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Dan Mutu Pesantren. *Menara Ilmu*, 16(1). <https://doi.org/10.31869/mi.v16i1.3372>
- Aryoko, Y. P., Purnadi, P., & Darmawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.432>
- Febrianti, A. B., & Silvianita, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Milenial (Studi. *Majalah Ilmiah Unikom*, 08(01).
- Kainde, Lilly Linne A. (2023). Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Seiko: Journal Of Management & Business*, 6(1).
- Prathama, M., & Sagita, N. I. (2022). Kepemimpinan Bupati Dalam Mewujudkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Studi Pada Program E-Sakip Desa Di Kabupaten Sumedang Tahun 2020). *Jurnal Administrasi Pemerintahan (Janitra)*, 2(1). <https://doi.org/10.24198/janitra.v2i1.41096>
- Putranto, A., & Wijayanti, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economic, Management, Accounting And Technology*, 1(1). <https://doi.org/10.32500/jematech.v1i1.208>
- Putri, K. S., Artiawati, A., & Kesumaningsari, N. P. A. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Konflik Kerja-Keluarga Karyawan Industri Manufaktur. *Journal Of Psychological Science And Profession*, 5(1). <https://doi.org/10.24198/jpsp.v5i1.29340>
- Sarmawa, I. W. G. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Serta Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan (Tinjauan Teoritis Dan Empiris). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.38043/jimb.v2i2.2335>
- Siagian, E. Dan H. (2018). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Nilai Kepemimpinan Direktur Pt Media Rajawali Indonesia. *Jurnal Agora*, 6(2).
- Sidik, A. R., & Sutoyo, S. (2020). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura I (Persero) Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Mebis (Manajemen Dan Bisnis)*, 5(1). <https://doi.org/10.33005/mebis.v5i1.104>
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7). <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>
- Wijayanto, H. (2013). Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Key User Terhadap Kesuksesan Implementasi Enterprise Resource Planning. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 1(2).
- Zaidan Prayuda, R. (2022). Dampak Kepuasan Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta. *International Journal Of Social, Policy And Law (Ijospl)*, 03(01).
- Zubedi, Z., Lamatenggo, N., & Arifin, A. (2022). Kepemimpinan Kyai Dalam Transformasi Pondok Pesantren. *Student Journal Of Educational Management*.

<https://doi.org/10.37411/Sjem.V2i1.1187>