



## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta

Novi Santriana Dati<sup>1\*</sup>, Despinur Dara<sup>2</sup>, Christian Wiradendi Wolor<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: [novidaty@gmail.com](mailto:novidaty@gmail.com)<sup>1</sup>, [dara@unj.ac.id](mailto:dara@unj.ac.id)<sup>2</sup>, [christianwiradendi@unj.ac.id](mailto:christianwiradendi@unj.ac.id)<sup>3</sup>

\*Penulis Korespondensi: [novidaty@gmail.com](mailto:novidaty@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of transformational leadership and internal communication on employee work discipline at Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta. The study employed a quantitative approach with data collection conducted through the distribution of questionnaires to employees as research respondents. The data analysis technique used in this study was Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results showed that transformational leadership did not have a significant effect on employee work discipline, while internal communication had a positive and significant effect on employee work discipline. These findings indicate that clear, effective, and open internal communication is an important factor in supporting employee work discipline. Meanwhile, transformational leadership has not been able to directly shape employee work discipline.*

**Keywords:** *Employee Discipline; Internal Communication; Organizational Communication; Transformational Leadership; Work Discipline.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, sedangkan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi internal yang jelas, efektif, dan terbuka menjadi faktor penting dalam mendukung disiplin kerja pegawai. Sementara itu, kepemimpinan transformasional belum mampu membentuk disiplin kerja pegawai secara langsung.

**Kata Kunci:** Disiplin Karyawan; Disiplin Kerja; Kepemimpinan Transformasional; Komunikasi Internal; Komunikasi Organisasi.

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Upaya untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan melalui penerapan disiplin kerja pegawai, dimana kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kedisiplinannya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Disiplin pegawai memiliki peranan penting dalam mendukung proses dan kemajuan organisasi yang ingin dicapai (Putra & Aprianti, 2020). Disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran seseorang dan memiliki kesediaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan maupun instansi, termasuk norma-norma yang telah ditetapkan dalam lingkungan organisasi. (Hasibuan & Nugrohoseno, 2022).

Disiplin kerja pegawai yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki kemampuan untuk menjalankan tanggung jawab atas tugas serta aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi (Ananda & Ruswidiono, 2022). Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) DKI Jakarta tercatat tingkat keterlambatan pegawai mengalami fluktuasi selama periode Oktober 2024 hingga September 2025. Kondisi ini menyebabkan berkurangnya waktu kerja efektif yang dihitung berdasarkan standar jam kerja harian. Keterlambatan mencerminkan bahwa disiplin kerja dalam aspek ketepatan waktu masih belum konsisten sehingga perlu mendapat perhatian dan perbaikan. Disiplin kerja menjadi bentuk kewajiban dan tanggung jawab yang harus disadari dan dilaksanakan dengan serius oleh seluruh pegawai (Agustina et al., 2025). Fenomena tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai memiliki peranan yang penting karena menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Tingginya tingkat disiplin kerja dapat mendorong peningkatan efektivitas dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menyatukan para bawahan sekaligus mengubah keyakinan, sikap, perilaku, serta tujuan pribadi mereka agar selaras dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Selviani & Adnyana, 2023). Kepemimpinan yang kurang memberdayakan pegawai berpotensi menurunkan disiplin kerja karena pegawai tidak memperoleh kejelasan peran dan penguatan perilaku kerja yang memadai (Hikmanudin et al., 2024). Kepemimpinan transformasional yang dijalankan secara efektif mendorong terbentuknya disiplin kerja yang lebih tinggi, yang selanjutnya berdampak pada kinerja pegawai (Aprilianti & Helmi, 2025). Sedangkan komunikasi internal merupakan proses komunikasi yang berlangsung di dalam suatu organisasi dan bersifat dua arah guna mendukung kebutuhan seluruh anggota organisasi dengan tujuan membangun pemahaman bersama, gagasan, pemikiran, serta sikap terhadap perilaku individu dalam berinteraksi dengan orang lain (Racham, 2022). Komunikasi internal memiliki peran strategis dalam memastikan koordinasi, kelancaran alur kerja, dan konsistensi pelaksanaan tugas antarbagian dalam organisasi (Ridwan et al., 2025). Dengan adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan pegawai, seluruh pihak dapat saling menjalin hubungan kerja dalam mengidentifikasi serta menyelesaikan berbagai permasalahan organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Ananda & Ruswidiono, 2022). BKD DKI Jakarta adalah lembaga pemerintahan daerah yang memiliki peran penting dalam pengelolaan manajemen kepegawaian di lingkungan pemerintah provinsi DKI Jakarta dan berkontribusi langsung terhadap efektivitas kebijakan kepegawaian daerah dan kualitas pelayanan publik.

Dengan demikian, penelitian ini tertarik untuk menganalisis lebih dalam mengenai kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal dalam memengaruhi disiplin kerja pegawai di BKD DKI Jakarta. Penelitian ini penting dilakukan karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal terhadap disiplin kerja memperlihatkan hasil yang berbeda-beda, sehingga diperlukan kajian lebih mendalam untuk menguji pengaruh antar variabel tersebut pada lingkup instansi pemerintahan daerah.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan kerja merupakan perilaku serta tindakan pegawai dalam menjalankan tugas secara sadar, bertanggung jawab, dan mematuhi aturan yang diterapkan di lingkungan organisasi (Hikmanudin et al., 2024). Disiplin kerja yaitu bentuk sikap yang perlu diterapkan pada setiap individu, baik di dalam maupun di luar organisasi. Setiap individu diharapkan mampu mematuhi dan menjalankan seluruh peraturan yang telah ditetapkan, serta siap menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran terhadap ketentuan tersebut (Halawa & Pohan, 2024). Pegawai perlu memantaati aturan disiplin kerja untuk mendukung kelancaran penyelesaian pekerjaan serta membentuk sikap dan perilaku yang positif di masyarakat secara umum (Selviani & Adnyana, 2024). Dengan demikian, disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran, kepatuhan, dan ketersediaan pegawai dalam menaati peraturan, standar kerja, dan norma yang berlaku, sehingga menciptakan ketertiban dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja diukur melalui empat indikator yaitu tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan pegawai, ketaatan pada standar kerja, dan etika kerja.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi pengikutnya untuk melakukan hal-hal yang melampaui standar biasa. Melalui pendekatan ini, pengikut akan merasakan kepercayaan, kekaguman, loyalitas, dan penghormatan terhadap pemimpin, serta terdorong untuk memberikan kontribusi yang melampaui ekspektasi mereka. (Jaya et al., 2024). Melalui kepemimpinan transformasional, seorang pimpinan mampu membimbing organisasinya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dibandingkan pencapaian sebelumnya.

Gaya kepemimpinan ini ditunjukkan melalui visi yang jelas, upaya membangun kepercayaan, pemberian kewenangan kepada anggota, dorongan terhadap inovasi, serta perhatian pada pengembangan kemampuan setiap individu (Hikmanudin et al., 2024). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk memberi inspirasi, menjadi teladan, serta mendorong perkembangan intelektual pengikut sehingga mereka terdorong melampaui kepentingan pribadi dan berkomitmen mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional diukur melalui empat indikator yaitu kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individu.

### **Komunikasi Internal**

Komunikasi internal adalah proses komunikasi yang berlangsung dalam lingkungan organisasi, baik antara pegawai dengan pegawai maupun antara pegawai dengan atasan. Kualitas komunikasi tersebut dipengaruhi oleh frekuensi dan intensitas interaksi yang terjadi, yang pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi (Budi & Miska, 2021). Dalam suatu organisasi, komunikasi internal antara pimpinan dan bawahan diperlukan untuk menjaga hubungan kerja yang terbuka dan efektif. Selain itu, komunikasi yang baik juga membutuhkan keterlibatan bawahan dalam menyampaikan ide, kendala, serta pendapat kepada atasan (Anggoro et al., 2022). Dengan demikian, komunikasi internal dapat disimpulkan sebagai proses penyampaian dan pertukaran informasi, ide, serta gagasan antara atasan dan bawahan maupun antar pegawai yang berlangsung secara dua arah untuk membangun pemahaman bersama. Komunikasi internal diukur melalui tiga indikator yaitu komunikasi *top-down*, komunikasi *bottom-up*, dan komunikasi horizontal.

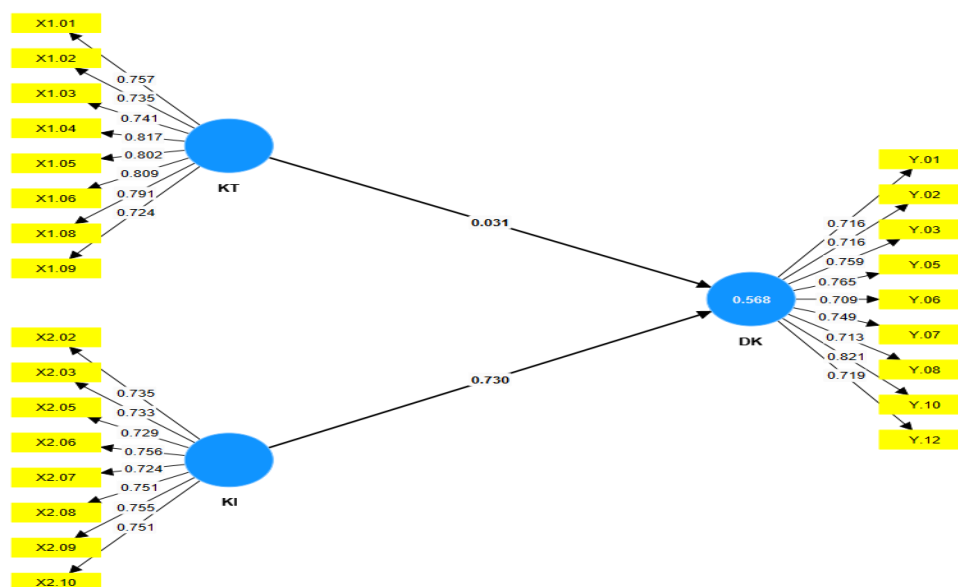
### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap pegawai BKD DKI Jakarta sebagai populasi penelitian. Penentuan responden dilakukan melalui teknik purposive sampling yang termasuk dalam non-probability sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan dan karakteristik tertentu sesuai kebutuhan penelitian. Penentuan jumlah sampel mengacu pada rumus Hair, yakni jumlah indikator dikalikan 5 sampai 10, sehingga sampel diperoleh sebanyak 108 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan penggunaan skala likert 1–5. Kemudian data diolah menggunakan software SmartPLS untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen melalui convergent validity dan composite reliability. Selain itu, analisis data juga dilakukan menggunakan uji R-square, F-square, dan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam penelitian.

Adapun model penelitian ini menempatkan kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal sebagai variabel independen, serta disiplin kerja sebagai variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian



Gambar 1. Hasil Outer Model.

##### Uji Convergent Validity

Tabel 1. Nilai Outer Loading dan Average Variance Extracted (AVE).

| Pernyataan | Kepemimpinan Transformasional | Komunikasi Internal | Disiplin Kerja | AVE   | Ket   |
|------------|-------------------------------|---------------------|----------------|-------|-------|
| X1.01      | 0,757                         |                     |                | 0,597 | Valid |
| X1.02      | 0,735                         |                     |                |       |       |
| X1.03      | 0,741                         |                     |                |       |       |
| X1.04      | 0,817                         |                     |                |       |       |
| X1.05      | 0,802                         |                     |                |       |       |
| X1.06      | 0,809                         |                     |                |       |       |
| X1.08      | 0,791                         |                     |                |       |       |
| X1.09      | 0,724                         |                     |                |       |       |
| X2.02      |                               | 0,735               |                | 0,550 | Valid |
| X2.03      |                               | 0,733               |                |       |       |
| X2.05      |                               | 0,729               |                |       |       |
| X2.06      |                               | 0,756               |                |       |       |
| X2.07      |                               | 0,724               |                |       |       |
| X2.08      |                               | 0,751               |                |       |       |
| X2.09      |                               | 0,755               |                |       |       |
| X2.10      |                               | 0,751               |                |       |       |
| Y.01       |                               |                     | 0,716          | 0,550 | Valid |
| Y.02       |                               |                     | 0,716          |       |       |
| Y.03       |                               |                     | 0,759          |       |       |
| Y.05       |                               |                     | 0,765          |       |       |
| Y.06       |                               |                     | 0,709          |       |       |
| Y.07       |                               |                     | 0,749          |       |       |
| Y.08       |                               |                     | 0,713          |       |       |
| Y.10       |                               |                     | 0,821          |       |       |
| Y.12       |                               |                     | 0,719          |       |       |

Hasil pengujian *convergent validity* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading*  $\geq 0,70$  setelah dilakukan eliminasi terhadap indikator yang tidak memenuhi kriteria. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dalam merepresentasikan konstruk variabel penelitian.

### **Uji Reliability**

**Tabel 2.** Nilai *Composite Reliability & Cronbach's Alpha*.

| Variabel                   | Cronbach's alpha | Composite reliability | AVE   | Ket   |
|----------------------------|------------------|-----------------------|-------|-------|
| Kepemimpinan Transformatif | 0,903            | 0,922                 | 0,597 | Valid |
| Komunikasi Internal        | 0,884            | 0,907                 | 0,550 | Valid |
| Disiplin Kerja             | 0,898            | 0,916                 | 0,550 | Valid |

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas memperlihatkan seluruh variabel telah memperoleh nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* melebihi 0,7. Hal ini mengindikasikan masing-masing konstruk penelitian telah memenuhi kriteria, sehingga dapat dinyatakan konsisten dan layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

### **Uji R-square**

**Tabel 3.** Nilai *R-Square*.

| Variabel Dependen | R-square | R-square adjusted |
|-------------------|----------|-------------------|
| Disiplin Kerja    | 0,568    | 0,560             |

Berdasarkan Tabel 3, nilai *R-square* pada variabel disiplin kerja sebesar 0,568 atau setara dengan 56,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif dan komunikasi internal memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja sebesar 56,8%, sedangkan sebesar 43,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai tersebut berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat pengaruh yang cukup terhadap disiplin kerja pegawai.

### **Uji F-square**

**Tabel 4.** Nilai *F-square*.

| Variabel                   | Disiplin kerja |
|----------------------------|----------------|
| Kepemimpinan transformatif | 0,001          |
| Komunikasi internal        | 0,491          |

Berdasarkan Tabel 4, variabel kepemimpinan transformatif memiliki nilai *f-Square* sebesar 0,001 terhadap disiplin kerja yang termasuk dalam kategori efek sangat lemah. Sementara itu, komunikasi internal memiliki nilai *f-Square* sebesar 0,491 yang termasuk dalam kategori efek kuat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap disiplin kerja dibandingkan kepemimpinan transformatif.

## Uji Hipotesis

**Tabel 5.** Hasil Uji Hipotesis.

| Hipotesis    | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values | Ket      |
|--------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|----------|
| (H1) X1 -> Y | 0,031               | 0,032           | 0,131                      | 0,235                    | 0,814    | Ditolak  |
| (H2) X2 -> Y | 0,730               | 0,723           | 0,123                      | 5,926                    | 0,000    | Diterima |

Berdasarkan pada Tabel 5, hipotesis pertama (H1) memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil tersebut terlihat dari nilai original sample sebesar 0,031, nilai t-statistic sebesar 0,235, serta p-value sebesar 0,814. Nilai tersebut belum memenuhi persyaratan pengujian karena t-statistic berada di bawah 1,96 dan p-value lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama dinyatakan tidak diterima. Sementara itu, hipotesis kedua (H2) memperlihatkan adanya pengaruh signifikan komunikasi internal terhadap disiplin kerja. Hal tersebut dibuktikan nilai t-statistik sebesar 5,926 dan p-value sebesar 0,000. Karena nilai t-statistik telah melebihi 1,96 dan p-value berada di bawah 0,05, maka hipotesis kedua dapat diterima.

## Pembahasan

### *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja*

Berdasarkan hasil analisis penelitian, kepemimpinan transformasional belum menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional belum mampu mendorong perubahan perilaku disiplin pegawai secara langsung. Kepemimpinan yang diterapkan lebih terlihat pada aspek pengarahan, motivasi, dan dukungan kerja, namun belum cukup kuat dalam membentuk disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cendiawan dan Indradewa (2024) yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional pada disiplin kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai cenderung telah memahami aturan dan tanggung jawab kerja tanpa harus dipengaruhi secara langsung oleh gaya kepemimpinan pimpinan. Selain itu, pola kerja yang sudah stabil juga menyebabkan disiplin kerja tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.

### *Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Disiplin Kerja*

Berdasarkan hasil analisis penelitian, komunikasi internal terbukti menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin efektif komunikasi internal yang terjalin dalam organisasi, maka tingkat disiplin kerja pegawai juga cenderung semakin meningkat. Komunikasi yang jelas dan efektif membantu pegawai memahami instruksi, aturan kerja, serta pembagian tugas dengan lebih baik sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara tertib dan sesuai ketentuan. Hasil ini sejalan dengan Hapsari et al. (2023) yang menunjukkan komunikasi internal memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa komunikasi yang berlangsung secara terbuka, jelas, dan lancar mampu meningkatkan kepatuhan pegawai pada aturan, prosedur, serta ketepatan waktu kerja. Selain itu, Agusyani et al. (2024) juga menjelaskan komunikasi internal yang berjalan secara efektif membantu pegawai memahami standar kerja dan ketentuan organisasi sehingga kedisiplinan kerja pegawai dapat meningkat.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal terhadap disiplin kerja pegawai di BKD DKI Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan transformasional pengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Terlihat dari t-statistik mencapai 0,235 yang kurang dari 1,96, dan p-value mencapai 0,814, lebih tinggi dari 0,05. Sementara itu, komunikasi internal pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, yang dibuktikan dengan nilai t-statistik mencapai 5,926 yang melebihi 1,96, dan p-value mencapai 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional belum mampu memberikan pengaruh langsung terhadap perilaku disiplin kerja pegawai, sedangkan semakin baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai. Selain itu, komunikasi internal menjadi variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi disiplin kerja pegawai dibandingkan kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan hasil penelitian, instansi disarankan untuk memperkuat komunikasi internal melalui penyampaian informasi yang jelas, koordinasi kerja yang efektif, serta peningkatan responsivitas atasan terhadap umpan balik pegawai agar disiplin kerja dapat meningkat secara optimal. Selain itu, penerapan kepemimpinan transformasional juga perlu didukung dengan penguatan sistem kerja dan konsistensi penerapan aturan kerja agar dapat memberikan dampak yang lebih nyata terhadap perilaku disiplin pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan disiplin kerja, serta menggunakan pendekatan penelitian yang lebih bervariasi agar hasil penelitian lebih mendalam.

## DAFTAR REFERENSI

- Agustina, W., Fahmi, Y., & Arlan, A. S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara. *JURNAL MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 572-578.
- Agusyani., Nurfauziah, A. A., & Larashati, Y. B. D. (2024). The influence of communication and work environment on employee discipline at the Islamic Hospital Bontang. *International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM)*, 4(2), 443–453.
- Ananda, P., & Ruswidiono, W. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap pegawai aparatur sipil negara kota bekasi. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2(1), 51–60.
- Anggoro, M. Y. A. R., et al. (2022). Analysis of the role of internal communication and work discipline on employee performance of national plastic distributors. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1), 176–186.
- Aprilianti, M. N., & Helmi, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *BENEFIT: Journal Of Business, Economics, And Finance*, 3(2), 2554–2567.
- Budi, M. A. S., & Miska, L. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 11(2), 171–182.
- Cendiawan, S., & Indradewa, R. (2024). The influence of leadership transformation, work motivation, and job satisfaction on employee performance through work discipline. *Journal of Entrepreneur and Business*, 2(2), 111–119.
- Halawa, L., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) UID Sumatera Utara. *Jurnal Widya Jurnal Widya*. 5(2), 2026–2041.
- Hapsari, A. R., Murtini, W., & Ninghardjanti, P. (2023). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran (JIKAP)*, 7(1), 73–78.
- Hasibuan, A. M., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1688–1702.
- Hikmanudin, M. A., Khaeruman, & Abdillah, A. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student (JIRS)*, 3(3), 598-608.

- Jaya, K. Y. P., Sapta, I. K. S., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). The influence of transformational leadership style and job satisfaction on work discipline and employee performance in the Department of Women's Empowerment and Child Protection, Population Control and Family Planning in Gianyar District. *Global Research Review in Business and Economics (GRRBE)*, 10(05), 1-9.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 19–27.
- Rachman, M. M. (2022). Measurement of job satisfaction: Transformational leadership and interpersonal communication impact on work discipline. *Jurnal Manajemen*, 26(2), 296–314.
- Ridwan, M., Susilo, E. A., & Darajat, A. B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Disiplin Karyawan di Restoran Cap Lapan Kuda Kota Blitar. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 217–229.
- Selviani, K. D., & Adnyana, I. P. A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada kantor badan pertanahan nasional kabupaten buleleng. *Jurnal Ganec Swara*, 17(4), 2267–2276.