

**DAMPAK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH DISIPLIN
KERJA PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN MAPPI**

Yonatan Sulle, Ruben Tuhumena
Universitas Terbuka

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the direct influence of transformational leadership and motivation on performance and the direct influence of transformational leadership and motivation on performance mediated by work discipline. The method used is a quantitative method. The results of the study indicate that transformational leadership and motivation have a direct effect on performance mediated by work discipline. The conclusion is to emphasize the importance of improving transformational leadership and motivation because these variables can improve employee work discipline and then improve performance.

Keywords: *Work discipline, Transformational Leadership, employee performance, motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja dan pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja dimediasi disiplin kerja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dimediasi oleh disiplin kerja. Kesimpulannya adalah menekankan pentingnya meningkatkan kepemimpinan transformasional dan motivasi karena variabel tersebut dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai selanjutnya meningkatkan kinerja.

Kata kunci : Disiplin kerja, Kepemimpinan Transformasional, kinerja pegawai, motivasi

INTRODUCTION

Sejak dibentuknya Kabupaten Mappi menjadi daerah otonomi baru yang dipisahkan dari Kabupaten induk yaitu Kabupaten Merauke berdasarkan undang-undang Nomor 26 Tahun 2002, untuk menjalankan roda pemerintahan di daerah otonom baru, kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan agar dapat membawa Lembaga atau organisasi pada perubahan-perubahan. Seorang pemimpin dalam menjalankan sebuah organisasi atau kelembagaan, untuk mencapai target-target organisasi atau Lembaga tidak dapat bekerja sendiri, maka dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung tercapainya target atau tujuan organisasi, hal yang sama juga berlaku pada instansi pemerintahan seperti pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Mappi.

Tolak ukur kinerja yang dinilai pada BPKAD Kabupaten Mappi adalah progress pencapaian target pada tabel diatas. Progres pencapaian program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaporkan pada LKJiP pada tahun 2019-2021 bahwa kinerja Indeks Kepuasan terhadap layanan

Kesekretarian hanya mencapai 90% tahun 2019 kemudian tahun 2020 menurun menjadi 88% dan tahun 2021 menurun menjadi sebesar 88%. Ketepatan waktu dalam penyusunan dan pelaporan APBD hanya 85% tahun 2019, kemudian turun menjadi 80% pada tahun 2020 dan 2021. Persentase laporan OPD yang lengkap sesuai SAP 93% tahun 2019 turun menjadi 90% tahun 2020, selanjutnya naik menjadi 91% pada tahun 2021. Penurunan ini menunjukkan kinerja masih rendah karna tidak mencapai 100% dari standart kinerja yang ditetapkan.

Kinerja dapat meningkatkan apabila didukung kepemimpinan transformasional, motivasi yang tinggi dari pegawai serta disiplin kerja pegawai. Dalam beberapa kajian penelitian terdahulu pada penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan, dkk (2022) bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif berpengaruh

terhadap kinerja dan penerapan disiplin kerja pegawai pada organisasi pemerintahan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rianto (2018) tidak menemukan adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasi terhadap kinerja Aparatus Sipil Negara.

Faktor yang meningkatkan kinerja adalah kepemimpinan transformasional dikemukakan Stone et al. (2004) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengubah (transform) nilai anggota secara personal sehingga dapat digunakan sebagai pendukung atau suport dari visi dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Hasil penelitian Alharbi & Aljounaidi (2021), Wiandhani et al. (2022) dan Hariadi & Muafi (2022) telah membuktikan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan termasuk kinerja keuangan.

Namun berbeda dengan hasil penelitian Hakim et al. (2019) yang mengemukakan bahwa perubahan yang dilakukan oleh pemimpin tidak sepenuhnya dapat dijalankan oleh pegawai dengan kata lain pegawai tidak memiliki kompetensi untuk melakukan hal tersebut. Hal ini justru mengakibatkan bertambahnya karyawan yang tidak dapat melaksanakan tugasnya. Rafia et al (2020) menambahkan bahwa meski telah dimediasi oleh kepuasan kerja kepemimpinan transformasional tidak dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sependapat dengan penelitian tersebut, penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Vipraprastha et al. (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja selanjutnya adalah motivasi. menurut (Firdaus et al., 2020) motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. (Kamilasari et al., 2024). Motivasi dan kinerja pegawai merupakan

dua unsur yang saling berhubungan. Keduanya saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Kinerja pegawai akan rendah jika mereka tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika pegawai tersebut memiliki tinggi motivasi dalam melaksanakan pekerjaan, pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Menurut hasil penelitian Anisya et al. (2021), Rachman (2022) dan Kuswati (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan. Sementara itu hasil penelitian berbeda disampaikan Syaharuddin & Fachrunaufal (2023), dan Isrial et al. (2020) bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, belum tentu akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

Kebaharuan untuk meneliti faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja salah satunya kedisiplinan. Kedisiplinan dipilih sebagai faktor yang memediasi pengaruh dari variabel lainnya terhadap kinerja, dalam hal ini mengacu pada research GAP yang ditemukan peneliti dan sependapat dengan yang disampaikan Pramularso & Anggraeni (2023) bahwa disiplin adalah daya dorong bagi anggota organisasi dalam melakukan tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dengan mengerahkan kemampuan dan peranannya dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu. Ariesni & Asnur (2021) bahwa disiplin kerja yang baik dalam kegiatan sehari-hari akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas. Jika disiplin baik maka kinerja pegawai baik yang secara langsung mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja harus ditingkatkan untuk membantu dalam menjalankan tugas. Chassanah (2023) bahwa disiplin kerja berdampak pada kinerja.

Lebih lanjut lagi menurut Wau et al. (2021) bahwa disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk mendisiplinkan diri dalam

melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Wulandari & Nurhayati (2023) Sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh kuat bagi peningkatan kinerja. Menurut Ndolu et al. (2022) bahwa disiplin kerja juga dapat melakukan mediasi terhadap kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja pegawai. Lebih lanjut lagi Yani et al. (2023) memaparkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Surajiyo & Idayati (2021) bahwa motivasi kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja melalui kedisiplinan sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja dan pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja dimediasi disiplin kerja. Berdasarkan pemaparan peneliti maka peneliti menarik suatu judul penelitian “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mappi”.

RESEARCH METHODS

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif karena dengan menggunakan penelitian kuantitatif, peneliti dapat menghindari hasil penelitian berdasar persepsi peneliti ataupun hanya persepsi pribadi disebabkan kelebihan penelitian kuantitatif menggunakan angka yang secara tidak langsung akan menghasilkan penelitian yang objektif. Pane et al. (2021) menerangkan bahwa penggunaan metode kuantitatif agar menemukan hasil penelitian yang objektif. Fahmi et al. (2022) mempertegas bahwa karena kuantitatif menekankan penggunaan angka.

Variabel yang digunakan antara lain variabel independen terdiri dari kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2), selanjutnya variabel dependen yang terdiri dari kinerja, terakhir

variabel mediasi terdiri dari disiplin kerja (Z). Menurut Neliwati (2018) bahwa variabel independen adalah variabel yang memengaruhi berubahnya variabel mediasi (penghubung) kemudian merubah variabel dependen.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten (BPKAD) Mappi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah bersifat sampling jenuh yakni semua populasi dijadikan sampel karena jumlah sampel yang sedikit. dengan jumlah sampel 45 responden.

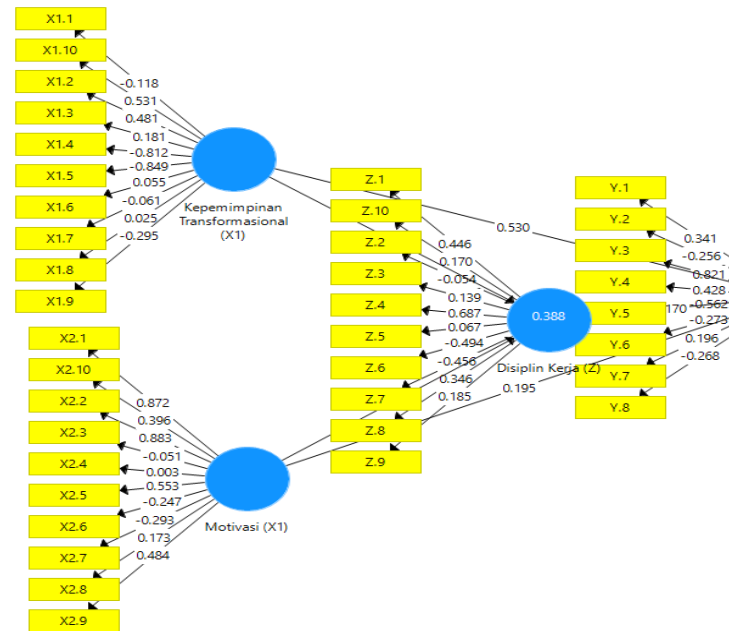
Sumber data diperoleh dari data sekunder yakni Laporan Kinerja dan Akuntabilitas Instansi Pemerintahan LKJIP. BPKAD Kabupaten Mappi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner dalam waktu 2 minggu, kuisioner diberikan berisi pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Skala likert dari jawaban berbobot tinggi sampai terendah dari bobot tinggi 5 sampai 1 digunakan peneliti sebagai metode pengukuran untuk menjawab rumusan penelitian. Teknik analisa data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan aplikasi Smart PLS.

RESULTS AND DISCUSSIONS

1) Analisis Outer Model

a. Validitas Convergen Validity

Pengujian convergent validity, nilai loading harus menunjukkan angka minimal 0.6. Berdasarkan result for outer loading, model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Model Penelitian

Model struktural dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Syarat Evaluasi model Inner Model

	DK (Z)	KT (X1)	Kinerja (Y)	Motivasi (X1)
X1.1		0,872		
X1.10		0,765		
X1.2		0,773		
X1.3		0,987		
X1.4		0,768		
X1.5		0,777		
X1.6		0,795		
X1.7		0,789		
X1.8		0,982		
X1.9		0,911		
X2.1				0,965
X2.10				0,901
X2.2				0,706
X2.3				0,790
X2.4				0,723
X2.5				0,900
X2.6				0,768
X2.7				0,926
X2.8				0,945
X2.9				0,790
Y.1			0,783	
Y.2			0,763	

Y.3			0,733	
Y.4			0,760	
Y.5			0,721	
Y.6			0,743	
Y.7			0,730	
Y.8			0,755	
Z.1	0,729			
Z.10	0,789			
Z.2	0,780			
Z.3	0,789			
Z.4	0,799			
Z.5	0,729			
Z.6	0,722			
Z.7	0,709			
Z.8	0,870			
Z.9	0,875			

Hasil pengujian menunjukan semua indikator telah valid maka karena memiliki loading factor $> 0,60$, berarti semua indikator dapat mengukur konstruksya.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai average dilakukan untuk memeriksa varians data antar variabel penelitian dengan syarat suatu data memenuhi standart AVE adalah $> 0,5$ yang disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel.2 Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (Z)	0,629
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,709
Kinerja (Y)	0,665
Motivasi (X1)	0,642

Sumber data primer diolah peneliti, 2023

Nilai Average Variance Extracted (AVE) pada sebuah konstruk lebih dari dari 0,5 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi kesalahan dalam indikator atau item

daripada nilai variance dari konstruk.

c. *Discriminat Validity*

Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading pada indikator adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai cross loading masing-masing indikator:

Tabel. 3. Average Variance Extracted (AVE)

	DK (Z)	KT (X1)	Kinerja (Y)	Motivasi (X1)
Disiplin Kerja (Z)			0,034	
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,048		0,495	
Kinerja (Y)				
Motivasi (X1)	0,493		0,047	

Sumber data primer diolah peneliti, 2023

Pengujian *cross loading* telah menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi dari setiap konstruk dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya, ini artinya terdapat perbedaan pada setiap konsep variabel yang diukur melalui indikator yang digunakan untuk menggambarkan variabel penelitian .

2) Evaluasi model Inner Model

a. R-Square

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai *R Square* sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai R-Square

	R Square
Disiplin Kerja (Z)	0,388
Kinerja (Y)	0,483

Sumber data primer diolah peneliti, 2023

Pengujian yang dilakukan telah membuktikan bahwa nilai R-square untuk variabel disiplin kerja 0,388,

ini artinya 38,80% ($100 \times 0,388$) dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Selanjutnya kinerja sebesar 0,483, ini artinya 48,30% ($0,483 \times 100$) dipengaruhi oleh disiplin kerja, kepemimpinan transformasional dan motivasi.

b. Model Fit (Kebaikan Model)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai model fit. NFI mempunyai nilai yang berkisar antara 0 sampai 1, sebagai berikut:

Tabel 5. Goodness of Fit (GoF)

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,146	0,146
d_ ULS	15,901	15,901
d_ G	11,843	11,843
Chi-Square	1363,813	1363,813
NFI	0,099	0,099

Sumber data primer diolah peneliti, 2023

Hasil uji goodness of fit model PLS menunjukkan bahwa nilai NFI 0,099 berarti FIT. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini telah memiliki goodness of fit yang tinggi dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

c. Relevansi Prediksi Q²

Q-Square *predictive relevance* untuk model structural pada penelitian ini akan membuktikan data yang diukur telah menunjukkan nilai observasi yang baik. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai Q-Square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*.

Tabel 6. Relevansi Prediksi Q²

	Q ² (=1-SSE/SSO)
Disiplin Kerja (Z)	0,765
Kepemimpinan Transformasional (X1)	

Kinerja (Y)	0,132
Motivasi (X1)	

Sumber data primer diolah peneliti, 2023

Nilai Q² pada variabel kinerja (Y) sebesar 0,132 > 0 dan Disiplin kerja (Z) 0,765 > 0, dengan demikian nilai observasi pada penelitian ini telah bagus dan baik karena nilai Q square > 0 (nol).

2) Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Langsung

Setelah pengujian inner model, maka hal selanjutnya mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan melalui uji *Path Coefficients* dengan melihat nilai p-values. Hipotesis diterima apabila nilai p-values < 0,05. Berikut ini adalah hasil *path coefficients* dari uji hipotesis pengaruh langsung.

Tabel 7. Pengaruh Langsung

	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,337	3,504	0,015
Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Kinerja (Y)	0,438	3,210	0,027
Motivasi (X1) -> Kinerja (Y)	0,341	12,573	0,007

Sumber data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pengujian yang dilakukan terbukti bahwa disiplin kerja (X1) berdampak langsung terhadap Kinerja (Y) karena memiliki t statistika > 1,960 (3,504 > 1,960) dan P Values (0,015 < 0,05). Kepemimpinan transformasional (X1) secara langsung terhadap kinerja (Y) karena memiliki t statistika > 3,210 (0,027 > 1,960) dan P Values (0,027 < 0,05). Motivasi memengaruhi kinerja (Y) secara langsung karena memiliki t statistika > 1,960 (12,573 > 1,960) dan P Values (0,007 < 0,05).

b. Pengaruh Mediasi

Pengujian mediasi dari disiplin

kerja dalam memengaruhi kepemimpinan transformasional dan motivasi pada penelitian ini dapat diketahui dari tabel dibawah ini.

Tabel 8. Pengaruh Mediasi

	Specific Indirect Effects
Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,030
Motivasi (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,015

Pengujian yang dilakukan membuktikan bahwa dampak mediasi disiplin kerja (Z) dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan hasil signifikansi $0,030 > 0,05$ dan meningkatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karena memiliki nilai $0,015 < 0,050$.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pimpinan BPKAD perlu mengadopsi model kepemimpinan transformasional karena ini akan mendorong pegawai untuk siap mengadopsi cara-cara baru yang mendorong perubahan yang positif bagi organisasi. Selain itu motivasi juga perlu ditingkatkan di lingkungan organisasi seperti adanya pemberian motivasi dari pemimpin dan motivasi atas inisiatif sendiri karena adanya dorongan-dorongan tersebut dapat memicu timbulnya perilaku kerja yang sangat aktif. Sementara itu kepemimpinan transformasional dan motivasi berperan besar dalam meningkatkan disiplin kerja, yang mana apabila disiplin kerja meningkat maka efektif dan efisiensi kerja dapat tercapai sehingga meningkatkan kinerja, hal ini diketahui dari penemuan penting dalam jurnal ini bahwa disiplin kerja sanggup menjadi mediasi antara kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja.

REFERENCES

Alharbi, F. B. S. A., & Aljounaidi, A. (2021). Transformational Leadership,

Transactional Leadership and Employee performance. *Academic Journal of Research and Scientific Publishing*, 3(29), 58–69.

<https://doi.org/https://www.sciencegate.a pp/app/redirect#aHR0cHM6Ly9keC5kb2 kub3JnLzEwLjIxMDcwL2prbXAudjhp Mi4xMTQ5>

Anisya, V., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 4(7), 1028–1033. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>

Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH>

Chassanah, U. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNITED PASIFIC SOLUTIONS JAKARTA SELATAN. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 31–39. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i1.191>

Fahmi, Jasmansyah, Barella, Y., Rahmani, E. F., Swari, U. R., Zumurudiana, A., Mulyani, Y. S., Husain, B., & Hamdani, B. (2022). *Metode Penelitian pendidikan*. Zahir Publishing.

Firdaus, K., Mukhlis, & Musnadi, S. (2020). The Effect of Intrinsic Motivation and Competence on Civil Servants Performance in Inspectorate General of The Indonesian Army with Job Satisfaction as Mediation. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(3), 159–168.

Hakim, A. R., Muttaqien, F., & Darmawan, K. (2019). Impact of Transformational Leadership, Motivation And Performance Against Employee Compensation Office of Population and Civil Registration Lumajang. *Arif Rakhman Hakim1, Fauzan Muttaqien2, Kusnanto Darmawan*, 2(2).

Hariadi, A. R., & Muafi, M. (2022). The effect of transformational leadership on employee performance mediated by

- readiness to change & work motivation: A survey of PT. Karsa Utama Lestari employees. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 11(6), 252–263.
- Isrial, Sunarya, P. A., Tarmizi, R., & Sany, M. T. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Kampus A Meruya, Universitas Mercu Buana Jakarta. *JMari*, 1(2), 110–119.
- Kamilasari, T., Prahiawan, W., & Maria, V. (2024). The Influence of Motivation and Work Ethics on Employee Performance Through Work Behavior as an Intervening Variable at PT. Prima Land, Pandeglang Regency. *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)*, 3(2), 219–234.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995–1002.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Ndolu, J. L., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (November - Desember 2022)*, 4(2), 183–197.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1206>
- Neliwati. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF (KAJIAN TEORI DAN PRAKTEK)*. CV. Widya Puspita.
- Pane, I., Hadju, V. A., Maghfuroh, L., Akbar, H., Simamora, R. S., Lestari, Z. W., Galih, A. P., Wijayanto, P. W., Waluyo, Uslan, & Aulia, U. (2021). *Desain Penelitian Mixed Method*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Pramularso, E. Y., & Anggraeni, N. (2023). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 2(1), 142–150.
<https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1488>
- Rachman, M. M. (2022). The Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment. *Journal of Theory and Applied Management*, 15(3), 377–393.
<https://doi.org/10.20473/jmtt.v15i3.37848>
- Rafia, R., Sudiro, A., & Sunaryo. (2020). The Effect Of Transformational Leadership On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction And Employee Engagement. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(5), 119–125.
- Surajiyo, & Idayati, I. (2021). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MUSI RAWAS. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 26(1), 11–23.
<https://doi.org/10.32767/jurmek.v26i1.1245>
- Syahrudin, & Fachrunaufal, M. (2023). Pengaruh motivasi dan kompetensi serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(4), 760–767.
<https://doi.org/10.30872/jfor.v25i4.14040>
- Vipraprastha, T., Sudja, N., & Yuesti, A. (2018). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(2), 20503–20518.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/02/435>
- Wau, Waoma, S., Ferdinand, & Fau. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Wiandhani, N., Jimad, H., & Erlina, R. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance

- Mediated by Work Motivation in Car Rental Services Companies in Lampung Province. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies*, 9(3), 53–59.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14445/23939125/IJEMS-V9I3P107>
- Wulandari, A., & Nurhayati, M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Teamwork Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 11(2), 47–67.
<https://doi.org/10.26486/jpsb.v11i2.3797>
- Yani, N. K. A. S., Rismawan, P. A. E., & Andika, A. W. (2023). DISIPLIN KERJA MEMEDIASI PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BINTANG SUPER MARKET UBUD GIANYAR. *VALUES*, 4(2), 431–447.
<https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/7538>