PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Survey Pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan)

Muhammad Yusuf Faiz Arroyyan[1], Rina Masruroh[2], Aris Budiman[3]
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan

ABSTRACT

This study aims to analyzed the influence of transformational leadership and internal supervision on work discipline through work motivation as a mediating variable. The method used was descriptive with a quantitative approach through questionnaire distribution, which involved 91 employee respondents of the Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan as the research sample and applied a saturated sampling technique. The data analysis techniques included descriptive analysis, classical assumption tests, coefficient of determination tests, and hypothesis testing through partial tests (t-tests), as well as mediation testing through path analysis and the Sobel test, which were assisted by Statistical Program for Social Sciences (SPSS) version 25. The results of the proposed hypotheses showed that: (1) transformational leadership had a positive and significant effect on work motivation; (2) internal supervision had a positive and significant effect on work motivation; (3) transformational leadership had a positive and significant effect on work discipline; (4) internal supervision had a positive and significant effect on work discipline; (5) work motivation had a positive and significant effect on work discipline; (6) work motivation was able to mediate the effect of transformational leadership on work discipline; and (7) work motivation was able to mediate the effect of internal supervision on work discipline.

Keywords: *Transformational Leadership, Internal Control, Work Motivation, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mendukung tercapainya keberhasilan tujuan organisasi. Salah satu aspek yang berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan organisasi, norma yang berlaku dalam organisasi (Sutrisno, 2020). Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan merupakan instansi pemerintah yang dituntut memiliki pegawai yang disiplin dalam melaksanakan tugas. Namun, pada kenyataannya masih terdapat permasalahan kedisiplinan berupa keterlambatan kehadiran pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tabel absensi pegawai sebagai berikut :

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	JP x JHK	Data Keterlambatan Pegawai	Persentase Keterlambatan (%)
1	2022	995	246	20371	833	4,09%
2	2023	961	236	18907	760	4,02%
3	2024	940	238	18644	758	4,07%
4	2025	1081	237	21535	971	4,51%

Gambar 1
Data Absensi Keterlambatan Pegawai Diskopdagerin Tahun 2022-2025

Berdasarkan tabel tersebut, mengindikasikan bahwa permasalahan mengenai kedisiplinan kerja masih berlangsung, dapat dilihat dari tingkat keterlambatan pegawai dari tahun 2022-2025 sebesar 4,09%, 4,02%, 4,07%, dan meningkat menjadi 4,51%. Persentase tersebut berada di atas batas toleransi 3%, sehingga menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai belum optimal (Mudiartha dalam Oley et al., 2022).

Hal tersebut menunjukkan bahwa pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan masih menghadapi tantangan mengenai kedisiplinan. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja belum optimal sehingga diperlukan penguatan aspek manajerial, terutama melalui kepemimpinan transformasional, pengawasan internal, dan peningkatan motivasi kerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arifin (2023) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu rangkaian proses manajerial yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksaaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Armstrong (2020) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis dan terpadu dalam mengelola tenaga kerja, sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi yang berperan penting dalam menciptakan nilai dan keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2021) Disiplin Kerja merupakan alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu dalam menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2020) disiplin kerja merupakan sikap individu yang menunjukkan kesediaan dan keinginan untuk mematuhi serta mengikuti aturan dan norma yang berlaku di sekitarnya.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Northouse (2021) Kepemimpinan Transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk meningkatkan motivasi, moral, dukungan individual dan stimulasi intelektual. Sedangkan menurut Patoni *et al.* (2023) Kepemimpinan Transformasional sebagai kemampuan pemimpin dalam mendorong pengikut mencapai kinerja yang lebih tinggi melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

Pengawasan Internal

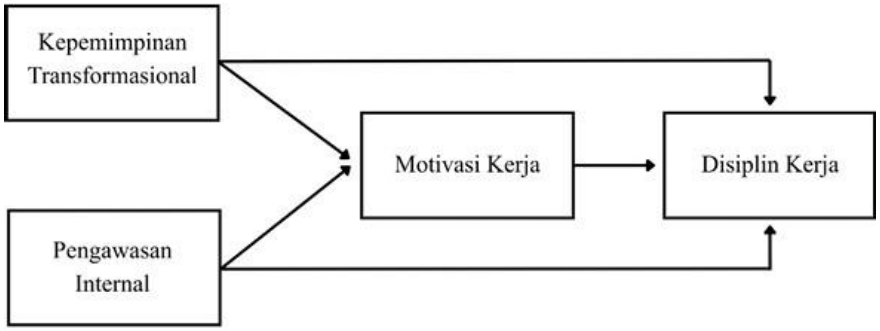
Menurut Safira *et al.* (2024) Pengawasan Internal merupakan suatu kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai melalui pemantauan pelaksanaan tugas dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Sedangkan menurut Arens *et al.* (2020) Pengawasan Internal adalah kebijakan dan prosedur yang diterapkan untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dapat tercapai melalui pencegahan dan pendeteksian kesalahan maupun kecurangan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2022) Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2021), motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori, pengaruh antara variabel dan hasil penelitian terdahulu maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir yang ada maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
H2 : Pengawasan internal berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
H3 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
H4 : Pengawasan internal berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
H5 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
H6 : Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja.
H7 : Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh antara pengawasan internal terhadap disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory survey* dengan menggunakan metode analisis deskriptif pendekatan kuantitatif, yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner/angket kepada pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindsutrian Kab. Kuningan. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindsutrian Kab. Kuningan. Sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh yang berjumlah 91 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t (Parsial)

Tabel 4.11
Model Persamaan 1 Hasil Uji t X1 dan X2 → Z

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.171	5.795		3.481	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.264	.099	.258	2.672	.009
	Pengawasan Internal	.540	.135	.386	3.997	.000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber : Output SPSS 25

Nilai signifikansi Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,009 < 0,05 dan nilai t hitung 2.672 > t tabel 1.988, artinya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, maka hipotesis 1 dapat diterima.

Nilai signifikansi Pengawasan Internal (X2) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 3.997 > t tabel 1.988, artinya Pengawasan Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, maka hipotesis 2 dapat diterima.

Tabel 4.12
Model Persamaan 2 Hasil Uji t X1, X2 dan Z → Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.107	3.139		.671	.504
	Kepemimpinan Transformasional	.262	.052	.382	5.019	.000
	Pengawasan Internal	.205	.075	.219	2.751	.007
	Motivasi Kerja	.255	.054	.380	4.704	.000
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

Sumber : Output SPSS 25

Nilai signifikansi Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5.019 > t tabel 1.988, artinya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, maka hipotesis 3 dapat diterima.

Nilai signifikansi Pengawasan Internal (X2) sebesar 0,007 < 0,05 dan nilai t hitung 2.751 > t tabel 1.988, artinya Pengawasan Internal berpengaruh posiurif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, maka hipotesis 4 dapat diterima.

Nilai signifikansi Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4.704 > t tabel 1.988, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, maka hipotesis 5 dapat diterima.

Uji Sobel *(Sobel Test)*

Tabel 4.15
Persamaan 1 Hasil Uji Sobel X1 → Z → Y

Input		Test Statistik	Std. Error	P-Value	Kesimpulan
a	0,264	2,3220	0,0290	0.0202	Berpengaruh
b	0,255				
Sa	0,099				
Sb	0,054				

Sumber : Sobel Test Calculate

Nilai signifikansi sebesar 0,0202 < 0,05 dan nilai Z hitung 2.3220 > Z tabel 1.96, artinya Motivasi Kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja

Tabel 4.16
Persamaan 1 Hasil Uji Sobel X2 → Z → Y

Input		Test Statistik	Std. Error	P-Value	Kesimpulan
a	0,540	3.0521	0,0451	0,0022	Berpengaruh
b	0,255				
Sa	0,135				
Sb	0,054				

Sumber : Sobel Test Calculate

Nilai signifikansi sebesar 0,0022 < 0,05 dan nilai Z hitung 3.0521 > Z tabel 1.96, artinya Motivasi Kerja memediasi pengaruh Pengawasan Internal terhadap Disiplin Kerja

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai (Kim dan Qu., 2020; Yusup dan Maulani., 2023)

Pengaruh Pengawasan Internal (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa pengawasan internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin baik pengawasan internal yang diterapkan dalam organisasi, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai (Niswah dan Fu'ad., 2024; Pahrizal dan Handayati., 2022)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi, maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai (Rasyid *et al*., 2020; Wardana *et al*., 2023)

Pengaruh Pengawasan Internal (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa pengawasan internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin baik pengawasan internal yang diterapkan dalam organisasi, maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai (Papalia *et al*., 2025; Jamlean *et al*., 2025)

Pengaruh Motivasi Kerja (Z) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai (Dunie., 2017; Putriyady *et al*., 2024)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

Hasil analisis data dan pengujian melalui uji sobel (*sobel test)* menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai, variabel motivasi kerja berperan sebagai mediasi parsial *(partial mediation)* (Soares dan Fatima., 2024; Satriya *et al*., 2025)

Pengaruh Pengawasan Internal (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

Hasil analisis data dan pengujian melalui uji sobel (*sobel test)* menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengawasan internal terhadap disiplin kerja pegawai, variabel motivasi kerja pada hipotesis penelitian berperan sebagai mediasi parsial *(partial mediation)* (Niswah dan Fu'ad., 2024; Bisri *et al*., 2025; Here *et al*., 2024)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya, semakin baik kepemimpinan

transformasional yang dilakukan oleh pimpinan, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai.

2. Pengawasan internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya, semakin efektif pengawasan internal pada organisasi, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai.
3. Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, semakin baik kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan, maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai.
4. Pengawasan internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, semakin efektif pengawasan internal pada organisasi, maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai.
5. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.
6. Motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap disiplin kerja. Artinya, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja akan semakin tinggi apabila dimediasi oleh motivasi kerja.
7. Motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh pengawasan internal terhadap disiplin kerja. Artinya, pengaruh pengawasan internal terhadap disiplin kerja akan semakin tinggi apabila dimediasi oleh motivasi kerja.

Saran

1. Bagi Organisasi/Instansi
    a. Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan diharapkan untuk lebih aktif memberikan umpan balik yang jelas dan membangun kepada pegawai terkait hasil kerja yang telah dilakukan. Selain itu, instansi perlu meningkatkan program pengembangan kompetensi pegawai.
    b. Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan dan organisasi diharapkan mampu menerapkan pengawasan yang objektif, dan berlandaskan etika sehingga pegawai merasa dihargai serta tidak tertekan dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, instansi perlu meningkatkan evaluasi kepatuhan secara berkala terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku.
    c. Berdasarkan hasil penelitian, instansi diharapkan mampu menciptakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja pegawai. Selain itu, kebijakan perusahaan juga perlu dibuat secara jelas, adil, dan mudah dipahami oleh seluruh pegawai.
2. Bagi Akademisi
    a. Untuk penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan bahan rujukan dalam mengembangkan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengawasan internal terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.
    b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, komunikasi organisasi, maupun komitmen organisasi agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori, Studi Kasus dan Solusi* (Eds.; 2nd ed.). UNISU Press.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.

Bisri, M. F., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2025). The effect of motivation and supervision on employee work discipline during the implementation of work from home at the Medium Customs and Excise Office Type A Pasuruan. *International Journal of Social Sciences*, 5(3), 1–10. https://doi.org/10.21744/ijss.v5n3.1924

Dunie, W. (2017). Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Charitas Belitang OKU Timur. *Jurnal AKTUAL*, 15(2), 93-101. https://doi.org/10.47232/aktual.v15i2.19

Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Here, A. F. N. M., Hamid, V. S., & Manafe, D. (2024). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Dimediasi Oleh Motivasi Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi),* 8(2), 657–676. https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4064

Jamlean, V. V. I., Andriani, R., & Rinawati, R. (2025). Efektivitas penerapan presensi fingerprint dan pengendalian internal terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Kota-1 Kabupaten Mappi, Papua Selatan. *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*, 6(3), 674–684. https://doi.org/10.63447/jpni.v6i3.1577

Kim, M., & Qu, H. (2020). The effects of transformational leadership on employees' organizational commitment: The mediating role of motivation. *International Journal of Hospitality Management*. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102662

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Niswah, U., & Fu'ad, E. N. (2024). Pengaruh pengawasan dan sanksi terhadap disiplin kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening (CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen & Kewirausahaan,* 5(1), 115–130. https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v5i1.8163

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice (9th ed.).* Sage Publications.

Oley, M. C., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 982–990. https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40910

Pahrizal, & Handayati, R. (2022). Pengaruh pengawasan terhadap motivasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 12–23. https://doi.org/10.30872/jinv.v18i3.10440

Papalia, T. I. K., Soselisa, P. S., Rahanra, I. Y., & Patty, J. T. (2025). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ambon. *Presidensial : Jurnal Hukum, Administrasi Negara, dan Kebijakan Publik*, 2(1), 203–215. https://doi.org/10.62383/presidensial.v2i1.593

Patoni, A., Yuli, & Maunah, B. (2023). Komponen kepemimpinan transformasional. *JMPI: Jurnal Manajemen, Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(1), 1–11. https://doi.org/10.71305/jmpi.v1i1.7

Putriyady, Ceria Hermina, & Lita Ariani. (2024). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT Harmoni Panca Utama Site BDA. *Corona: Jurnal Ilmu Kesehatan Umum, Psikolog, Keperawatan Dan Kebidanan*, 2(3), 109–121. https://doi.org/10.61132/corona.v2i3.566

Rasyid, M., Arifin, J., & Subadi, W. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong. *JAPB : Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis,* 3(1), 306–318. Retrieved from https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/255

Safira, F. D., Rupiarsieh, & Kusnandaka, T. P. (2024). Pengawasan internal dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Kabupaten Bojonegoro. *JIAN: Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*. https://doi.org/10.56071/jian.v9i2.1249

Satriya, I. B., Suswati, E., Mulyono, S., & Haritsar, Y. (2025). The influence of transformational leadership and work motivation on police personnel performance mediated by work discipline. *Jurnal Ad'ministrare*, 12(2), 118–127. https://doi.org/10.71309/administrare.v12i2.9678

Soares, C., & Fatima, A. d. C. (2024). Pengaruh transformational leadership terhadap intrinsic motivation dan keterikatan karyawan. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 4(3). https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i3.5338

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia.* Kencana.

Wardana, A. P., & Anisah, H. U. (2023). The influence of transformational leadership on employee performance through intrinsic motivation and organizational citizenship behavior as intervening variables: Study at the High Religious Court of Jakarta Indonesia. *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences*, 6(5), 191–1141.

Yusup, A., & Maulani, I. E. (2023). The influence of transformational leadership on employee motivation. *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 4(3). https://doi.org/10.36418/devotion.v4i3.441