



Similarity Report

Metadata

Title

Dewandha Prasetyo Aji_192010200236__BAB I

Author(s)

perpustakaan umsida

Coordinator






bulqis

Organizational unit

Perpustakaan

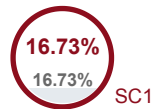
Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

| | | |
|----------------------------------|---|----|
| Characters from another alphabet |  | 0 |
| Spreads |  | 1 |
| Micro spaces |  | 1 |
| Hidden characters |  | 0 |
| Paraphrases (SmartMarks) |  | 88 |

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



25
The phrase length for the SC 2

6355
Length in words

47886
Length in characters

Active lists of similarities


This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

| NO | TITLE OR SOURCE URL (DATABASE) | NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS) |
|----|---|---------------------------------------|
| 1 | https://jurnalprisanicendekia.com/index.php/portofolio/article/download/268/285/1311 | 46 0.72 % |
| 2 | https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4416/31622/35620 | 30 0.47 % |
| 3 | https://jurnalprisanicendekia.com/index.php/portofolio/article/download/268/285/1311 | 29 0.46 % |
| 4 | https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4416/31622/35620 | 28 0.44 % |
| 5 | https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4416/31622/35620 | 26 0.41 % |
| 6 | https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4416/31622/35620 | 26 0.41 % |

| | | |
|----|---|-----------|
| 7 | https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4416/31622/35620 | 24 0.38 % |
| 8 | https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4416/31622/35620 | 23 0.36 % |
| 9 | https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4416/31622/35620 | 23 0.36 % |
| 10 | https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4416/31622/35620 | 23 0.36 % |

from RefBooks database (1.18 %) 

| NO | TITLE | NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS) |
|-------------------------|--|---------------------------------------|
| Source: Paperity | | |
| 1 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 22 Palembang Pada Era Pendidikan 4.0 Denyus Mardoni, Rikkie Dekas, Noprian, Arief Fajri Muharram, Riri Hanifa; | 18 (2) 0.28 % |
| 2 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Program Airbus Helicopters Component PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Adriano Nisvia Rizkyani, Romat Saragih; | 10 (2) 0.16 % |
| 3 | PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAYADI SAMUDERA LINE SURABAYA Sahron Muhammad; | 10 (2) 0.16 % |
| 4 | PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIKANDI DIAMOND MOTORS PONDOK CABE TANGERANG SELATAN Sina Ibnu, Tarudin; | 9 (1) 0.14 % |
| 5 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel W Bali-Seminyak I Wayan Ruspenti Junaedi, I Gusti Bagus Saccidananda Yasa, Ni Putu Dyah Krismawintari; | 7 (1) 0.11 % |
| 6 | PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Guru Honorer Pada Sekolah Menengah Atas/Sederajat Kecamatan Tebas Dan Semparuk) Ratu Sarika; | 6 (1) 0.09 % |
| 7 | ANALISIS PENGARUH PENDAPATAN PREMI NETO TERHADAP LABA PERUSAHAAN SEKTOR ASURANSI JIWA DI INDONESIA SELAMA PANDEMI Zahra Mufidah; | 5 (1) 0.08 % |
| 8 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Primakarya Aditama Nurhaliza Nurhaliza; | 5 (1) 0.08 % |
| 9 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk. Alysia Sylvia, Nawawi M. Tony; | 5 (1) 0.08 % |

from the home database (0.00 %) 

| NO | TITLE | NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS) |
|----|-------|---------------------------------------|
|----|-------|---------------------------------------|

from the Database Exchange Program (0.00 %) 

| NO | TITLE | NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS) |
|----|-------|---------------------------------------|
|----|-------|---------------------------------------|

from the Internet (15.55 %) 

| NO | SOURCE URL | NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS) |
|----|------------|---------------------------------------|
|----|------------|---------------------------------------|

| | | |
|----|---|-----------------|
| 1 | https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4416/31622/35620 | 345 (20) 5.43 % |
| 2 | https://jurnalprisanicendekia.com/index.php/portofolio/article/download/268/285/1311 | 94 (4) 1.48 % |
| 3 | http://repository.untag-sby.ac.id/26506/8/JURNAL.pdf | 42 (4) 0.66 % |
| 4 | http://repositori.uin-alauddin.ac.id/22840/1/90500117078%20NURASIA.pdf | 41 (5) 0.65 % |
| 5 | http://repository.unmuhjember.ac.id/23463/1/23.%20Pengaruh%20Gaya%20Kepemimpinan%20Transfor masional%2C%20Disiplin%20Kerja%20Dan%20Employee%20Engagement%20Terhadap%20Kin.pdf | 40 (5) 0.63 % |
| 6 | https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/2157/1422 | 35 (2) 0.55 % |
| 7 | https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/15683/10572/26651 | 27 (2) 0.42 % |
| 8 | https://123dok.com/article/pengujian-koefisien-determinasi-r-hasil-penelitian-dan-pembahasan.4zp120ze | 25 (2) 0.39 % |
| 9 | https://123dok.com/id/article/teknik-analisis-data-metode-penelitian.10185005 | 25 (2) 0.39 % |
| 10 | https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/20092_4_BAB_IV.pdf | 24 (3) 0.38 % |
| 11 | https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/23549/17613 | 23 (3) 0.36 % |
| 12 | https://prin.or.id/index.php/mri/article/download/3050/2872 | 22 (1) 0.35 % |
| 13 | http://ejournal.untag-smd.ac.id/index.php/JMA/article/download/7601/pdf | 20 (2) 0.31 % |
| 14 | http://repository.ub.ac.id/182717/3/Alfathan%20Bahrudin%20Dani.pdf | 20 (2) 0.31 % |
| 15 | https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19631_4_BAB_IV.pdf | 19 (2) 0.30 % |
| 16 | https://core.ac.uk/download/pdf/322520536.pdf | 17 (2) 0.27 % |
| 17 | https://e-journal.umaha.ac.id/Iqtisad/article/download/355/236/0 | 15 (2) 0.24 % |
| 18 | https://jurnal.itc.web.id/index.php/jebd/article/download/1497/1342 | 14 (1) 0.22 % |
| 19 | http://ojs.udb.ac.id/index.php/HUBISINTEK/article/download/1421/1225/ | 14 (1) 0.22 % |
| 20 | https://www.journalmabis.org/mabis/article/download/168/136 | 14 (1) 0.22 % |
| 21 | https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/8290/5/Bab%20I.pdf | 13 (1) 0.20 % |
| 22 | http://repository.ub.ac.id/100222/1/051301018.pdf | 13 (2) 0.20 % |
| 23 | https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.111.20.0251/B.111.20.0251-05-BAB-II-20240405122258.pdf | 12 (1) 0.19 % |
| 24 | https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/2975 | 12 (1) 0.19 % |
| 25 | https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3664/26090/29522 | 11 (1) 0.17 % |
| 26 | https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/viewFile/13477/13033 | 10 (1) 0.16 % |
| 27 | https://media.neliti.com/media/publications/496765-none-89082880.pdf | 7 (1) 0.11 % |
| 28 | https://repository.uinsaiu.ac.id/25844/1/Rizky%20Isna%20Azkiya%20Syafi_PENGARUH%20PENGETA HUAN%20DIGITAL%2C%20SOSIAL%20MEDIA%20MARKETING%2C%20DAN%20BRAND%20IMAGE %20TERHADAP%20MINAT%20GEN%20Z%20MEMBUKA%20REKENING%20TABUNGAN%20ONLIN E%20DENGAN%20PERSEPSI%20SEBAGAI%20VARIABEL%20MODERATING%20DI%20BANK%20M UAMALAT%202.pdf.pdf | 6 (1) 0.09 % |
| 29 | https://jurnal.harianregional.com/manajemen/full-52369 | 6 (1) 0.09 % |
| 30 | https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5001/5014/ | 6 (1) 0.09 % |

| | | |
|----|---|--------------|
| 31 | https://repository.uinsaizu.ac.id/23307/1/Fanny%20Aprillia_Pengaruh%20Fitur%20Layanan%2C%20Kepercayaan%2C%20dan%20Keamanan%20Terhadap%20Minat%20Nasabah%20Dalam%20Bertransaksi%20Menggunakan%20BSI%20Mobile%20%28Studi%20Kasus%20di%20Wilayah%20Kecamatan%20Kebon%20Jeruk%20Jakarta%20Barat%29.pdf | 6 (1) 0.09 % |
| 32 | https://123dok.com/article/uji-normalitas-data-hasil-dan-pembahasan.zx51g02w | 5 (1) 0.08 % |
| 33 | https://repository.uinsaizu.ac.id/20987/1/Risda%20Amalia%20Toyibah_Pengaruh%20Persepsi%20dan%20Religiusitas%20Masyarakat%20Terhadap%20Konversi%20Bank%20Riau%20Kepri%20Berbasis%20Konvensional%20Menjadi%20Berbasis%20Syariah%20%28Studi%20Kasus%20di%20Kampung%20Tualang%29.pdf | 5 (1) 0.08 % |

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO CONTENTS NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Karya Kirana

The Influence of Transformational Leadership Style, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance at PT Mandiri Karya Kirana.

Nama : Dewandha Prasetyo Aji

NIM : 192010200236

SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Detak Prapanca, SE., MM

Dosen Penguji : Vera Firdaus, S.Psi., MM, Dr

Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari 2025

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Karya Kirana

1. PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu, tingkat daya saing tetap tinggi. Indikator yang baik untuk hal ini adalah berkembangnya jenis bisnis dan kelompok baru. Untuk itu, diperlukan pasokan energi manusia yang andal. Karena manusia adalah mesin yang menggerakkan semua usaha industri, sumber energi manusia memiliki tujuan penting di sektor ini. [1]. Bersaing dalam ekonomi global membutuhkan manajemen tenaga kerja yang baik. Semua orang di dunia kerja ingin agar para pekerjanya dapat meningkatkan kemampuan mereka. Kinerja karyawan merupakan bagian integral dari kinerja organisasi dan, dengan demikian, harus disertakan dalam setiap diskusi tentang cara memaksimalkan kesuksesan organisasi. [2].

Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu situasi tingkat bawah yang berhubungan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja. Bisnis yang sangat baik dan berkembang berusaha untuk memaksimalkan sumber daya manusia (SDM) untuk beradaptasi dengan lanskap bisnis yang selalu berubah dan saling bergantung [3]. Kinerja seorang karyawan adalah hasil akhir dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukannya selama menjalankan kewajibannya sesuai dengan yang ditugaskan. Kinerja merupakan indikator yang sangat penting dalam sebuah organisasi menurut definisi ini. Penelitian yang dilakukan didasarkan pada masalah terkait kinerja ini.

Salah satu fenomena yang terjalin pada PT Mandiri Karya Kirana ialah terbentuknya karyawan yang dituntut buat kinerja optimal paling utama dalam perihal pencapaian sasaran cocok instruksi dari pemimpin ataupun sasaran industri. Tetapi, realitasnya terdapat pula karyawan yang tidak dapat memaksimalkan kinerjanya disebabkan tidak menguasai hendak instuksi kerja ataupun target kerja yang sudah ditetapkan.

Industri memerlukan figur seseorang pemimpin yang baik serta bisa jadi panutan buat karyawan dengan mempunyai komitmen terhadap visi serta misi industri. Tidak hanya itu, pemimpin tersebut pula wajib memotivasi karyawan supaya bisa menggapai tujuan perusahaan, mempunyai kreativitas serta inovasi buat dibesarkan, dan bisa mengambil keputusan cocok dengan kasus yang terdapat. Kepemimpinan ialah perihal yang harus dipunyai oleh seseorang pemimpin [4]. Perihal ini disebabkan kepemimpinan merupakan keahlian yang dipunyai oleh seorang buat pengaruhi orang lain supaya bisa bekerja guna menggapai tujuan serta sasaran. Selaku salah satu aspek penentu kinerja organisasi, kinerja ialah aspek yang sangat lingkungan sebab Kinerja dipengaruhi bermacam aspek, di antara lain merupakan style kepemimpinan [5]. Kinerja karyawan hendak maksimal, bila mempunyai seseorang pemimpin yang mempunyai style yang pas dalam proses penyelenggaraan organisasi.

Style kepemimpinan sesuatu ilham dari pimpinan buat membagikan pengaruh dari suatu aksi yang dicoba bawahannya dengan tujuan buat menciptakan kinerja yang produktif demi mewujudkan tujuan organisasi [6]. Style kepemimpinan dapat dikatakan pas seseorang pemimpin sudah mengkomunikasikan tujuan industri dengan bawahan serta sudah menggapai konvensi bersama. Style kepemimpinan wajib diterapkan oleh seseorang pemimpin dalam mengendalikan bawahannya sebab kedudukan pemimpin sangat mempengaruhi untuk tercapainya tujuan organisasi [7]. Style kepemimpinan menggambarkan tata cara pemimpin buat pengaruhi orang lain maupun bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut bersedia melakukan keinginan seorang pemimpin buat mencapai tujuan organisasi meski secara orang perihal tersebut bisa jadi tidak disenangi. Dalam keadaan semacam dikala ini style kepemimpinan yang kerap diterapkan oleh para pemimpin merupakan style transformasional, sebab lebih berkarisma dan

menginspirasi bawahan mereka, memiliki pengaruh besar, loyal terhadap industri, menghormati bawahan, dan bisa melaksanakan visi organisasi.

Konsep kepemimpinan transformational mengintegrasikan ide-ide yang dibesarkan dalam pendekatan watak style dan kontingensi.

Seorang pemimpin yang luar biasa dengan bakat transformasional dapat membujuk orang-orangnya untuk mengutamakan kebutuhan mereka sendiri dan bekerja sama untuk kebaikan yang lebih besar [8]. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah sarana untuk transmisi nilai-nilai seperti fokus pada kelompok, dukungan karyawan atau pelanggan, toleransi terhadap dampak, standar gaji, dan masih banyak lagi. Keadaan kerja sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin, yang pada gilirannya terkait dengan sejauh mana pekerja menganut gaya tersebut. Baik pentingnya gaya kepemimpinan di dalam perusahaan maupun tingkat motivasi intrinsik di tempat kerja memiliki dampak yang besar terhadap kemampuan sumber energi manusia.

Apa yang benar-benar mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya adalah keinginan untuk melakukannya. Keinginan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan seseorang, prospek keuntungan finansial, dan harapan akan hasil yang berkualitas adalah tiga sumber utama motivasi intrinsik di tempat kerja. Istilah "motivasi kerja" mengacu pada pendekatan yang bertujuan untuk menginspirasi orang untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka, serta berusaha untuk pertumbuhan pribadi dan otonomi dalam posisi mereka, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan [9]. Berikut ini adalah daftar kebutuhan manusia yang paling mendasar: Kebutuhan kita dapat dikategorikan sebagai berikut: 1) fisiologis, 2) kenyamanan, 3) sosial, 4) penghargaan, dan 5) aktualisasi diri. [10].

Disiplin di tempat kerja adalah komponen penting lainnya yang dapat memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Seseorang yang disiplin tahu dan siap untuk mengikuti semua konvensi sosial dan kebijakan bisnis yang berlaku. [11]. **Manajemen organisasi, dewan komisaris atau pemilik modal, serikat pekerja, dinas tenaga kerja**, dan sebagainya, semuanya memiliki andil dalam menciptakan dan menegakkan peraturan dan ketentuan yang membentuk disiplin kerja. [12]. Penerapan disiplin kerja dalam organisasi akan menghasilkan kinerja yang optimal dari karyawan, peningkatan produksi, dan terciptanya ketertiban di dalam perusahaan.

Kurangnya penelitian yang meneliti hubungan antara kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan penghargaan dengan kinerja karyawan mendorong dilakukannya penelitian ini. Kurangnya penelitian (B. Fish, 2022) [13] Korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional, insentif finansial, dan disiplin di tempat kerja menjadi dasar dari penelitian ini. Salah satu perbedaan utama antara kedua penelitian ini adalah jenis responden yang digunakan; dalam penelitian pertama, orang-orang dari CV. Akemi Bali Craft di Klungkung yang disurvei, sedangkan yang kedua menggunakan responden dari PT Mandiri Karya Kirana JCI cabang Gedangan.

Studi yang dilakukan (Kurniawan&Dodi Adriani, 2024) [14] dimana hasil daripada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat desa. Sedangkan pada penelitian (M. Rahmat 2023) [15] bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian mengenai disiplin kerja pada penelitian ini (Ponco Karyaningsih, 2021) [16] mendukung temuan studi Gina (Octaviani, 2022) bahwa disiplin di tempat kerja secara signifikan berdampak pada produktivitas. [17] Tidak ada korelasi antara disiplin di tempat kerja dan produktivitas. Saat melakukan penelitian (Sumarno, S., Muryati, M., Kuncoro, K, 2022) [18] menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Adapun pada penelitian (Hidayat, Rahmat, 2021) [19] Motivasi tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Pada riset (Lassa, Anita, 2022) [20] digunakan variabel dependent berbentuk mutu layanan. Ini jadi suatu celah buat dibesarkan pada riset ini dengan dibesarkan dengan mengaitkan variabel dependent yang lain ialah kinerja karyawan. Riset yang dicoba (Djalante, 2022) [21] melaksanakan riset terhadap kompetensi kepemimpinan. Periset sebelumnya menampilkan terdapatnya celah riset yang dibesarkan ialah subjek pada riset ini pegawai aparatur sipil negeri yang memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Perihal ini jadi celah riset yang dapat dibesarkan pada riset ini dimana bila respondennya yakni pegawai yang bekerja di PT Mandiri Karya Kirana.

Pada riset ini didasarkan pada kajian literatur terdahulu selaku bawah statment ilmiah serta riset ini ialah perihal berarti yang dicoba sebab ada bermacam celah riset yang dapat dibesarkan dalam riset ini, tidak hanya itu novelty. pada riset ini ialah belum ditemui terdapatnya riset yang mencampurkan antar variabel independen Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mandiri Karya Kirana, sehingga butuh terdapatnya riset lebih lanjut.

2. RUMUSAN MASALAH

Dalam menggapai sasaran yang sudah diberikan, industri dituntut supaya bisa mengoptimalkan seluruh sumber energi yang dipunyai. Buat menggapai hasil kerja yang maksimal, hingga style kepemimpinan transformasional, disiplin serta motivasi kerja haruslah dilaksanakan dengan maksimal, mengingat berartinya peranan sumber energi manusia. Atas bawah pertimbangan kasus dan anggapan di atas tersebut, hingga rumusan permasalahan yang diajukan dalam riset ini ialah:

1. **Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan** di PT Mandiri Karya Kirana?
2. Apakah disiplin **kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan** di PT Mandiri Karya Kirana?
3. Apakah **motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan** di PT Mandiri Karya Kirana?

3. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian adalah untuk menjawab pertanyaan atau permasalahan yang diangkat pada rumusan masalah. **Dari susunan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini yaitu: 1. Untuk menilai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja** karyawan di PT Mandiri Karya Kirana.

2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja di PT Mandiri Karya Kirana.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Karya Kirana.

4. KATEGORI SDGS

Penelitian ini sejalan dengan Indikator 8 dari Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), yaitu kategori Pekerjaan yang Layak dan Pertumbuhan Ekonomi. Adanya kepemimpinan yang efektif, disiplin, dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi, sehingga menghasilkan tenaga kerja yang optimal dan produktif.

5. LITERATUR REVIEW

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional
2. Gaya kepemimpinan transformasional adalah **pemimpin yang mampu memberikan pengaruh luar biasa kepada bawahannya dengan cara menginspirasi mereka untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan** organisasi. **Menerapkan kepemimpinan transformasional membuat bawahan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan hormat kepada pemimpinnya.** [22]. **Menurut** [23] Kepemimpinan transformasional

bertujuan untuk melibatkan para pengikut dalam pertumbuhan dan kinerja mereka. Demikian pula [24] Hal ini menegaskan bahwa kemampuan Kepemimpinan Transformasional dapat mengubah pola pikir para pekerja, sehingga mempercepat transformasi organisasi.

Adapun indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional Menurut Edalmen, (2021:1171) [25] dalam penelitian:

1. Karismatik : Pemimpin yang memiliki pengaruh kuat dengan perilaku positif, menginspirasi dan memotivasi pengikut.
2. Motivator : mendorong individu atau kelompok untuk berperilaku produktif dan fokus pada tujuan besar.
3. Hubungan dengan bawahan : Kemampuan pemimpin untuk mendorong pemikiran kritis, kreativitas, dan inovasi dalam tim.
4. Perhatian secara individual : Pemimpin yang peduli pada kebutuhan dan perkembangan individu, memberikan dukungan untuk kesejahteraan mereka.

Style kepemimpinan transformasional ini pula meliputi aktivitas kinerja pengikut buat berkomitmen terhadap visi bersama yang berikan makna buat pekerjaan mereka serta pula sekaligus merangkap selaku panutan yang bisa menolong pengikut meningkatkan kemampuan dan memandang permasalahan mereka sendiri dari perspektif baru [26]. Pada riset terdahulu menampilkan kalau kepemimpinan transformasional dapat pengaruh kinerja pegawai, antara lain penelitian [27], [28]. Sebaliknya Sebagian periset berikut ini tidak menciptakan terdapatnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, antara lain [29], [30].

3. Disiplin Kerja

Menurut [31] mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku yang mencerminkan keseriusan individu dalam menjalankan tanggung jawab profesional. Mereka menekankan bahwa disiplin kerja tidak hanya terkait dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga melibatkan komitmen dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut [32] Disiplin adalah mekanisme yang tumbuh di dalam jiwa karyawan, yang mendorong kepatuhan secara sukarela terhadap pilihan, peraturan, dan standar perilaku dan kinerja yang tinggi. Sesuai dengan [33], bila disiplin ialah tindakan individu untuk patuh terhadap segala aturan maupun norma sosial secara sadar.

Adapun indikator menurut (Alexander, 2023) [34]:

1. Kehadiran : Bertanggung jawab atas kehadiran tetap waktu dan wajib memberi informasi jika terlambat atau absen.
2. Ketaatan pada : Mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan.
3. Tingkat kewaspadaan tinggi Berhati-hati dan teliti dalam bekerja.
4. Ketaatan pada standar kerja : Menjalankan tugas sesuai prosedur dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Disiplin secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Disiplin dipandang sebagai metode untuk menginstruksikan pekerja agar mematuhi peraturan perusahaan. Peningkatan disiplin berkorelasi dengan peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan dalam organisasi. [35].

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antara studi lainnya. [36], [37]. Sedangkan beberapa penelitian berikut ini tidak menemukan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain [38], [39].

4. Motivasi

5. Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk berkinerja. Intensitas rangsangan tergantung pada antisipasi individu terhadap kepuasan emosional yang dapat dicapai. Motivasi adalah kekuatan intrinsik dalam diri individu yang mendorong mereka untuk melakukan tindakan atau tugas. [40]. Menurut [41] mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan dalam mengejar suatu tujuan. Definisi lain dari motivasi adalah tindakan yang menyediakan atau menghasilkan insentif untuk melanjutkan suatu tindakan. Sejalan ini [42] Menginspirasi orang lain untuk mau berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mengerahkan upaya terbaik mereka dalam mengejar kebahagiaan adalah apa yang kita maksud ketika kita berbicara tentang motivasi. Tanda-tandanya, seperti yang dinyatakan oleh Edison (Simatupang, 2022) motivasi kerja dalam penelitian sebagai berikut :

1. Dorongan : mencapai tujuan : Motivasi yang muncul dari para pekerja untuk bekerja lebih efisien dan mencapai tujuan organisasi.
2. Semangat Kerja : Karyawan menunjukkan kegembiraan dan kepuasan dalam pekerjaan mereka, yang diterjemahkan ke dalam perilaku kerja positif yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Rasa tanggung jawab : Hal ini disertai dengan rasa tanggung jawab di antara para karyawan untuk melaksanakan tugas secara akurat dan tepat waktu. [43].

Merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi sejauh mana seseorang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan atau tugas yang dihadapinya. Dalam konteks ini, motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja individu, baik dalam hal produktivitas, kualitas, maupun efisiensi kerja [44].

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak langsung terhadap produktivitas. [45], [46]. Sedangkan beberapa penelitian berikut ini tidak menemukan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan [47], [16]

6. Kinerja

Kinerja suatu proses adalah produk akhirnya yang dievaluasi dalam kaitannya dengan tolok ukur yang telah disepakati sepanjang waktu. [48].

Manajemen kinerja adalah serangkaian kegiatan untuk meningkatkan kinerja organisasi, individu, dan kelompok kerja di perusahaan. [49] Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, berdasarkan kecakapan, pengalaman, intensitas, dan waktu. Prestasi **adalah pencapaian dari penerapan aktivitas, program, atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi.** [50] Istilah "kinerja" berasal dari "prestasi kerja" atau "kinerja aktual", yang mengacu pada jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam memenuhi tugas-tugasnya.

Adapun Indikator Kinerja menurut Warellaet.al(2021), [51] :

1. Ketepatan Waktu : Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, penting untuk menilai kinerja.
2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan : Berpikir kritis untuk menyelesaikan tugas sesuai bidang, penting untuk menyelesaikan masalah organisasi.
3. Pengetahuan yang dimiliki : Pemahaman yang diperoleh untuk menghadapi masalah yang dihadapi, mencerminkan pemahaman situasi.
4. Kemandirian : Kebebasan individu dalam mengatur diri sendiri sesuai ketentuan organisasi.
5. Komitmen : Kesepakatan untuk mencapai tujuan organisasi, penting untuk meningkatkan kompetensi.

Kinerja karyawan yang besar ialah salah satu harapan yang di idamkan oleh organisasi idan gimana mendesak keterikatan karyawan lewat style kepemimpinan. Ikatan antara pimpinan serta para anggotannya wajib betul- betul wajib harmonis dengan demikian secara tidak langsung bisa tingkatkan keterlibatan para anggotannya dalam semangat serta motivasi buat bekerja [52].

6. HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Gaya kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) merupakan contoh variabel independen yang menjelaskan **hubungan antara dua atau lebih variabel** dependen; kinerja karyawan (Y) merupakan contoh variabel dependen. Bagian mengenai hubungan antar faktor menjelaskan penelitian terdahulu dan menggunakan penelitian tersebut sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya.

1. Hubungan Gaya transformational terhadap dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan transformatif, menurut penelitian sebelumnya. bermanfaat bagi para pekerja. Hal itu dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Selain itu, pemimpin transformasional terampil dalam mendorong pertumbuhan karyawan mereka dan meningkatkan ikatan antara mereka dan bawahan mereka. [53].

Temuan ini menunjukkan korelasi positif yang kuat antara gaya kepemimpinan transformatif dan kinerja karyawan, yang konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Hal ini menyiratkan bahwa karyawan berkinerja lebih baik ketika pemimpin mereka menggunakan pendekatan yang lebih transformasional, dan lebih buruk ketika pemimpin mereka menggunakan gaya yang kurang transformasional. [53].

H1: Adanya **pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.**

2. Hubungan Disiplin Kerja terhadap dengan Kinerja Karyawan

3. Berdasarkan penelitian terdahulu, hasilnya **menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.** Dengan mematuhi aturan perusahaan, disiplin kerja tercermin dalam diri karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. [54]. Penelitian sebelumnya **menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja** karyawan, yang menegaskan pentingnya menjaga disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja. [55].

H2: Adanya **pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.**

4. Hubungan Motivasi terhadap dengan Kinerja Karyawan

Memotivasi pekerja secara signifikan meningkatkan hasil kerja mereka, menurut penelitian sebelumnya. Agar pekerja dapat terus memenuhi tanggung jawab mereka, sangat penting bagi mereka untuk memiliki dorongan kerja yang kuat. Ketika karyawan menyukai apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah dan merasa nyaman di tempat kerja mereka, kami mengatakan bahwa mereka termotivasi. [56].

Temuan analisis ini berusaha untuk membuktikan, sesuai dengan penelitian sebelumnya, bahwa kinerja karyawan secara substansial dipengaruhi oleh tingkat keinginan mereka di tempat kerja. Salah satu faktor penting dalam menentukan sikap seseorang, yang sering dikenal dengan sikap kerja, adalah motivasi. Seseorang harus menjadi ahli dalam menciptakan proses memotivasi untuk menginspirasi orang lain. Oleh karena itu, perbedaan antara kinerja yang baik dan buruk di tempat kerja sangat terkait dengan bagaimana motivasi para pekerja. [57].

7. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan penjelasan dan uraian sebelumnya, kerangka konseptual divisualkan dalam gambar kerangka, yaitu sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka konseptual

8. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berarti suatu upaya sistematis untuk menyelidiki fenomena tertentu dan menganalisis hubungan dengan variabel-variabel yang relevan. ((Rezeqi et al., 2020) [58]. Untuk mengetahui kondisi subjek atau objek yang sebenarnya, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yang melibatkan penggambaran atau penegasan. Perangkat lunak SPSS digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini. PT Mandiri Karya Kirana JCI cabang Gedangan di Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61254 merupakan tempat dilakukannya pengujian hipotesis. Berdasarkan tujuan penelitian, peneliti telah mengidentifikasi unit analisis lengkap yang karakteristiknya akan menjadi fokus investigasi: populasi. [59] Penelitian ini menggunakan populasi yang terdiri dari seluruh karyawan PT Mandiri Karya Kirana, JCI cabang Gedangan yang berjumlah 82 orang. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam pendekatan pengambilan sampel ini, yang dikenal dengan istilah complete sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 82 orang, yang semuanya bekerja di PT Mandiri Karya Kirana. Paket perangkat lunak SPSS digunakan untuk memproses data dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder untuk datanya. [60]. Untuk penelitian ini, para peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner tersebut memiliki banyak pertanyaan pernyataan yang memberikan informasi tentang variabel gaya kepemimpinan transformasional. Variabel-variabel berikut ini diukur dengan menggunakan skala Likert yang telah dibuat dari kajian teori: disiplin kerja (delapan pernyataan), motivasi (enam pernyataan), dan kinerja karyawan (sepuluh pernyataan). Pilihan responden dari skala Likert lima poin untuk pernyataan-pernyataan dalam survei: **Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (ST)**. [61]. Untuk penelitian mereka, para peneliti sering merujuk pada sumber sekunder, seperti jurnal penelitian arsip, untuk informasi yang mereka butuhkan. Uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik merupakan beberapa pendekatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Serangkaian uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan pada data yang diperoleh. Metode tambahan untuk menguji hipotesis meliputi regresi linier berganda, uji parsial (uji T), dan uji simulator (uji F).

9. DEFINISI OPERASIONAL

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Definisi operasional Gaya Kepemimpinan Transformasional merujuk pendapat yang dikemukakan [22], Gaya Kepemimpinan Transformasional didefinisikan pada penelitian ini secara operasional sebagai pendekatan di mana pemimpin menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan positif melalui hubungan yang kuat, pemberdayaan bawahan, serta fokus pada perkembangan individu dan tujuan jangka panjang organisasi.

Adapaun Indikator yang didefinisikan pada penelitian ini yaitu :

1. Karismatik Pemimpin mempunyai karisma menginspirasi dan memotivasi dengan pengaruh positif.
2. Motivator : Pemimpin selalu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan besar.
3. Hubungan dengan bawahan : Memimpin dengan mendorong pemikiran kreativitas, dan inovasi.
4. Perhatian secara individual : Pemimpin yang peduli pada kebutuhan dan perkembangan individu.

2. Disiplin Kerja

Definisi operasional disiplin kerja merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan. [32], Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap karyawan yang secara sukarela mengikuti keputusan dan peraturan perusahaan serta menyesuaikan perilaku dengan standar yang ada.

Adapun Indikator yang didefinisikan pada penelitian ini yaitu :

1. Kehadiran : Karyawan bertanggung jawab hadir tepat waktu dan pulang tepat waktu.
2. Ketaatan pada aturan : Mengikuti aturan yang ada pada perusahaan sesuai SOP (Standart Operasional Prosedur)
3. Tingkat kewaspadaan tinggi : Teliti dalam pekerjaan yang diberikan dan selalu mengecek kembali yang dikerjakan.
4. Ketaatan pada standar kerja : Menyelesaikan tugas pada waktu yang diinstruksikan.

3. Motivasi

Definisi Operasional Motivasi merujuk pada pendapat yang dikemukakan [40], Motivasi didefinisikan pada penelitian ini secara operasional sebagai suatu keinginan dalam diri untuk mencapai tujuan tertentu.

Adapun Indikator yang didefinisikan pada penelitian ini yaitu :

1. Dorongan Mencapai Tujuan : Memotivasi karyawan untuk bekerja optimal dalam mencapai tujuan
2. perusahaan.Semangat Kerja : Antusiasme karyawan tercermin dari perilaku kerja yang positif dan proaktif dalam mencapai tujuan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.
3. Rasa Tanggung Jawab Keinginan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab mereka terhadap pencapaian target perusahaan.

4. Kinerja

Definisi operasional kinerja merujuk pada pendapat ahli sebagai ukuran pencapaian hasil kerja sesuai tujuan organisasi dengan indikator seperti efektivitas, efisiensi, dan kualitas. [50], Kinerja dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai pencapaian **hasil kerja seseorang, baik kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.**

Adapun Indikator yang didefinisikan pada penelitian ini yaitu :

1. Ketepatan Waktu : Menyelesaikan tugas tepat waktu yang diberikan pemimpin.
2. Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan : Berpikir untuk menyelesaikan tugas dan masalah yang ada diperusahaan.
3. Pengetahuan : Pemahaman untuk menghadapi masalah, mencerminkan situasi yang dihadapi.
4. Kemandirian : Kebebasan mengatur diri sesuai ketentuan organisasi.
5. Komitmen : Kesepakatan untuk mencapai tujuan organisasi, penting untuk meningkatkan kompetensi.

10. Uji Validitas dan Reliabilitas

Contoh uji data adalah uji validitas, yang memverifikasi keaslian data. Untuk memastikan validitas komputasi, digunakan korelasi momen Pearson. Hal ini melibatkan pembuatan hubungan antara nilai total pada sumbu vertikal dan horizontal dan nilai total dengan membandingkannya dengan nilai kritis atau koefisien korelasi (r hitung) sebesar 0,30. Instrumen penelitian dapat dianggap sah jika nilai r hitung lebih kecil atau sama dengan r tabel; jika tidak, maka dapat dianggap tidak sah. Anda dapat mengetahui seberapa besar reliabilitas suatu variabel dengan membandingkan nilai cronbach's alpha atau arithmetic alpha dengan tabel alpha. Jika hasilnya 0,60, berarti variabel tersebut dapat dipercaya. Jika kurang dari 0,60, berarti variabel tersebut tidak dapat diandalkan. 0,60 [9]

11. Teknik Analisis Data

Melalui pengujian, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan berikut ini:

1. Uji Validitas
 2. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana kuesioner mampu mengumpulkan data yang valid. Suatu indikator dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. [61].
 3. Uji Reliabilitas
 4. Uji reliabilitas bertujuan mengukur konsistensi kuesioner. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha $>$ 0,60, menunjukkan hasil konsisten meski diukur ulang. [48].
 5. Uji Asumsi Klasik
- Rangkaian ujian asumsi Klasik disusun sebagai berikut :

1. Uji Normalitas : Ketika **menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov, normalitas** didefinisikan sebagai tingkat **signifikansi yang lebih besar dari 0,05.** Uji
2. Multikolinearitas : untuk mengetahui, ada atau tidaknya multikolinearitas dalam regresi dengan ketentuan:
Apabila angka tolerance diatas ($>$) 0,1.
Apabila nilai VIF kurang dari ($<$) 10, tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dengan nilai tolerance [62].
3. Uji Heteroskedastisitas : Scatterplot dapat digunakan untuk mengidentifikasi ada tidaknya heteroskedastisitas. Pada model regresi yang baik, tidak terdapat heteroskedastisitas pada titik-titik yang ada pada scatterplot.
4. Uji linearitas dapat digunakan untuk mengetahui seberapa normal distribusi data jika nilai linearitas kurang dari 0,05. [62].
5. Uji Auto korelasi: dapat menggunakan uji Durbin - Watson [62].

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Memanfaatkan variabel independen dan dependen untuk mengukur dampaknya [63]. Dengan membandingkan hasilnya, kita dapat mempelajari **hipotesis dan menggunakan analisis regresi linier berganda** dalam penyelidikan kita.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

12. Uji HIPOTESIS

Dengan menggunakan uji-t, uji F, dan berbagai koefisien korelasi, **pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda.**

1. Uji t: Sebuah alat untuk menyamakan nilai t-hitung dan nilai t-tabel. Salah satu cara di mana **variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen** adalah jika **t-hitung lebih besar dari t-tabel**, sehingga menerima H_a dan menolak H_o . Setelah angka yang lebih besar dari alpha 0,05 diberikan [61].
2. Uji F (Simultan): Melengkapi nilai F dengan tabel F memungkinkan pengujian hipotesis secara simultan. Perhitungan F ketika tabulasi F dilakukan. Nilai F hitung yang lebih tinggi dari yang muncul di tabel F memungkinkan kita untuk menolak hipotesis nol. Oleh karena itu, variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan cara yang sama atau memiliki efek yang berlawanan [61].

HASIL & PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Responden

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi identitas Responden

Uraian Status Jumlah Jenis Kelamin Pria 54

Wanita 27

Jumlah 82

| | |
|-----------------|----|
| Usia < 25 Tahun | 6 |
| 25 - 35 | 38 |
| > 35 Tahun | 37 |
| Jumlah | 82 |

Dalam hasil penelitian ini, dilakukan penyebaran sebanyak 82 kuesioner dan jumlah kuesioner yang dikembalikan sebanyak 81 atau (91.5%). Untuk jenis kelamin responden wanita terdapat 27 (dua puluh tujuh), sedangkan responden pria berjumlah 54 (lima puluh empat). Berdasarkan kategori usia, terdapat 6 (enam) responden yang berusia kurang dari 25 tahun, 38 (tiga puluh delapan) responden berusia 25-35 tahun, dan 37 (tiga puluh tujuh) responden yang berusia di atas 35 tahun. Berdasarkan kriteria sampel tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini secara akurat mencerminkan populasi.

2. Uji Validitas Data

Teknik uji korelasi pearson, yang diimplementasikan dalam SPSS V.23, digunakan untuk menilai validitas data dalam penelitian ini. Pendekatan ini menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05), jumlah sampel 82 responden, dan perbandingan r hitung dengan r tabel untuk memastikan validitas suatu item pertanyaan. Nilai 0,217 untuk r tabel dapat diperoleh dari perhitungan ini, dengan $df = 82 - 2 = 80$. Item pertanyaan dianggap valid jika nilai korelasi item-total (r hitung > r tabel) lebih besar dari ambang batas yang telah ditentukan. Sebaliknya, jika nilai korelasi item-total (r hitung < r tabel) lebih kecil dari ambang batas yang telah ditentukan, maka dianggap tidak valid dan tidak layak untuk dimasukkan ke dalam kuesioner. Temuan dari analisis validitas uji korelasi pearson adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Item Kuisisioner Hasil r Hitung Hasil r Tabel Sig. (2-tailed) Status

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | X1.1 | 0,780 | 0,217 | 0,00 | Valid | X1.2 | 0,837 | 0,217 | 0,00 | Valid | X1.3 | 0,835 | 0,217 | 0,00 | Valid | X1.4 | 0,789 | 0,217 | 0,00 | Valid | X1.5 | 0,796 | 0,217 | 0,00 | Valid | X1.6 | 0,811 | 0,217 | 0,00 | Valid | X1.7 | 0,817 | 0,217 | 0,00 | Valid | X1.8 | 0,742 | 0,217 | 0,00 | Valid | | | | | | | | | | |
| Disiplin Kerja (X2) | X2.1 | 0,816 | 0,217 | 0,00 | Valid | X2.2 | 0,831 | 0,217 | 0,00 | Valid | X2.3 | 0,741 | 0,217 | 0,00 | Valid | X2.4 | 0,661 | 0,217 | 0,00 | Valid | X2.5 | 0,859 | 0,217 | 0,00 | Valid | X2.6 | 0,836 | 0,217 | 0,00 | Valid | X2.7 | 0,804 | 0,217 | 0,00 | Valid | X2.8 | 0,899 | 0,217 | 0,00 | Valid | | | | | | | | | | |
| Motivasi (X3) | X3.1 | 0,900 | 0,217 | 0,00 | Valid | X3.2 | 0,913 | 0,217 | 0,00 | Valid | X3.3 | 0,921 | 0,217 | 0,00 | Valid | X3.4 | 0,840 | 0,217 | 0,00 | Valid | X3.5 | 0,806 | 0,217 | 0,00 | Valid | X3.6 | 0,621 | 0,217 | 0,00 | Valid | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kinerja Perusahaan (Y) | Y1.1 | 0,805 | 0,217 | 0,00 | Valid | Y1.2 | 0,675 | 0,217 | 0,00 | Valid | Y1.3 | 0,667 | 0,217 | 0,00 | Valid | Y1.4 | 0,683 | 0,217 | 0,00 | Valid | Y1.5 | 0,643 | 0,217 | 0,00 | Valid | Y1.6 | 0,667 | 0,217 | 0,00 | Valid | Y1.7 | 0,641 | 0,217 | 0,00 | Valid | Y1.8 | 0,693 | 0,217 | 0,00 | Valid | Y1.9 | 0,722 | 0,217 | 0,00 | Valid | Y1.10 | 0,868 | 0,217 | 0,00 | Valid |

Sumber Pengolahan Output SPSS

Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai r hitung sebesar (Rata-rata 0,780) dan nilai r tabel sebesar (0,217), oleh karena itu dapat dibaca r hitung > r tabel, sesuai dengan data pada tabel di atas. Pernyataan tentang variabel gaya kepemimpinan dapat dianggap sah, seperti yang terlihat di atas. R hitung > r tabel untuk variabel disiplin kerja X2 (Rata-rata 0.816), menunjukkan bahwa yang pertama lebih signifikan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah sah. Perbandingan nilai r hitung dan r tabel untuk variabel motivasi X3 menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (Rata-rata 0,900 vs 0,217). Hasil seperti ini membuktikan bahwa klaim yang dibuat tentang variabel insentif adalah benar. Perbandingan nilai r hitung dan r tabel untuk variabel kinerja perusahaan Y menunjukkan bahwa yang pertama lebih besar, dengan rata-rata 0,805 dan nilai 0,217. Pernyataan tentang variabel kinerja perusahaan dapat dianggap benar.

3. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas data diuji dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha dalam SPSS V.22. Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha, variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel jika lebih dari 0,60 dan tidak reliabel jika kurang dari 0,60.

Berikut hasil uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

.661 24

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0.60, yang menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan sesuai untuk tujuan pengukuran.

4. Uji Normalitas

Mengetahui apakah sebuah set data mengikuti distribusi normal adalah tujuan dari uji normalitas. Ketika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, itu berarti bahwa tes tersebut normal. Sebaliknya, data penelitian tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual N 25

Normal Parameters, b Mean .0000000 Std. Deviation 160.42691854

Most Extreme Differences Absolute .105

Positive .096
 Negative -.105
 Test Statistic .105

Asymp. Sig. (2-tailed) .200c,d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data di olah oleh SPSS

Hasil dari tabel **One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test** nilai yang dihasilkan pada **asymp. Sig. (2-tailed) sebesar** 0,200 > 0,05 sehingga bisa disimpulkan bahwa semua variabel independent berdistribusi normal.

5. Uji Multikolinearitas

Memeriksa interkorelasi, atau hubungan yang kuat, antara variabel-variabel independen adalah inti dari uji multikolinieritas. Hal ini dilakukan dengan menggunakan teknik VIF dan toleransi. Jika nilai tolerance dan **nilai VIF lebih besar dari** 0,01 dan kurang dari 10, **maka tidak terjadi multikolinieritas. Tabel 5.**

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-----------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | Tolerance | | | VIF | |
| 1 | (Constant) | 2.184 | 3.110 | .702 | .485 | | | |
| | Gaya Kepemimpinan | .260 | .102 | .207 | 2.549 | .013 | .544 | 1.839 |
| | Disiplin Kerja | .521 | .129 | .395 | 4.035 | .000 | .376 | 2.661 |
| | Motivasi | .545 | .163 | .342 | 3.336 | .001 | .342 | 2.923 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5, temuan uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance gaya kepemimpinan transformasional X1 = 0,544, disiplin kerja X2 = 0,376, dan motivasi X3 = 0,342, semuanya di atas 0,01, sedangkan nilai VIF X1 = 1,839, X2 = 2,661, dan X3 = 2,923, semuanya lebih kecil dari 10. Penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi di antara variabel-variabel independen dalam model regresi.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan apakah ada perbedaan varians dari residual pada pengamatan yang berbeda di dalam model regresi. Adanya masalah heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat pola pada scatterplot. Sebuah model bebas dari heteroskedastisitas jika: penyebaran titik-titik tersebar secara simetris di sekitar angka nol, titik-titik **tidak mengumpul di atas atau di bawah saja**, serta penyebarannya **tidak menunjukkan pola melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.**

Tabel 6.

Hasil Uji Heteraskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas scatterplot diatas adalah titik yang dihasilkan menyebar diatas 0 dan dibawah 0 pada garis Y serta tidak membuat pola tertentu. Maka bisa disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas scatterplot model regresi layak dipakai untuk diteliti.

7. Uji Auto Korelasi

Uji Autokorelasi menilai korelasi antara residual satu pengamatan dengan data lain di **dalam model regresi. Model regresi yang** efektif adalah model yang tidak memiliki autokorelasi.

Tabel 7.

Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summaryb

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .848a | .719 | .709 | 2.571 | 1.642 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Teknik uji Durbin-Watson memiliki tiga kriteria sebagai berikut :

- Jika $d \leq dL$ maka hipotesis ditolak, artinya terdapat autokorelasi
- Jika $dU \leq d \leq 4-dU$ maka hipotesis diterima, artinya tidak terdapat auto korelasi
- Jika $dL \leq d \leq dU$ atau $4-dU \leq d \leq 4-dL$ artinya tidak ada kesimpulan

$d = 1.642$

$dL = 1.566$

$dU = 1.517$

$4-dL = 4 - 1,566 = 2,434$

$4-dU = 4 - 1,717 = 2,282$

Dengan hasil yang diperoleh berdasarkan tabel di atas adalah

$dU \leq d \leq 4-dU$ ($1,517 \leq 1,642 \leq 2,282$) yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

8. Analisis Regresi Berganda Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Standardized Coefficients t | Sig. | Std. Error | Beta 1 | (Constant) | 2.184 | 3.110 | .702 | .485 |
|-----------------------------|------|------------|--------|------------|-------|-------|------|------|
| Gaya Kepemimpinan | .260 | .102 | .207 | 2.549 | .013 | | | |
| Disiplin Kerja | .521 | .129 | .395 | 4.035 | .000 | | | |
| Motivasi | .545 | .163 | .342 | 3.336 | .001 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 2.184 + 0,260 + 0,521 + 0,545$$

Nilai 2.184 merupakan **konstanta atau keadaan dimana variabel** Kinerja **Karyawan (Y)** tidak **dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi.**

1. **Nilai koefisien regresi b1x1** sebesar 0,260 menandakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0,260, dengan asumsi variabel lain tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.
2. Koefisien regresi untuk x1 sebesar 0,521, menandakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,521, dengan asumsi variabel lain tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien regresi x1 sebesar 0,545 menandakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa peningkatan satu satuan pada variabel motivasi akan mengakibatkan peningkatan 0,545 pada kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

9. **Uji (f) Uji F pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara simultan** ataupun bersama-sama **memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.** Bersumber pada pengolahan informasi, hingga diperoleh hasil selaku berikut:

Tabel 9.

Hasil Uji F

| ANOVA | Sum of Squares | df | Mean Square | F Sig. | 1 Regression | 1322.279 | 3 | 440.766 | 66.656 | .000 | b Residual | 515.770 | 78 | 6.612 |
|-------|----------------|----|-------------|--------|--------------|----------|---|---------|--------|------|------------|---------|----|-------|
| Total | 1838.049 | 81 | | | | | | | | | | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan **b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja**

Berdasarkan uji ANOVA, diperoleh F hitung sebesar 66,656 sedangkan F tabel dengan tingkat nilai probabilitas signifikansi = 0,000. Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2.70 **berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja & motivasi) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan** karena F hitung > F tabel (66,656 > 2,70) dan signifikansi penelitian < 0.05 (0.000 < 0.05).

10. Uji (t)

Tabel 10.

Hasil Uji T

Coefficients a

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.184 | 3.110 | .702 | .485 |
| | Gaya Kepemimpinan | .260 | .102 | .207 | .549 |
| | Disiplin Kerja | .521 | .129 | .395 | .035 |
| | Motivasi | .545 | .163 | .342 | .336 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari persamaan di atas, dapat diperoleh persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut ini :

1. **Konstanta (a) sebesar 2.184 artinya bahwa jika variabel independen dalam hal ini adalah** gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi **maka kinerja karyawan sebesar 2.184.**
2. **Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi positif sebesar 0.260. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan transformasional pada perusahaan meningkat, maka meningkat juga kinerja karyawan yang dihasilkan.**
3. **Koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi positif sebesar 0.521. Hal ini berarti apabila disiplin kerja pada perusahaan meningkat, maka meningkat juga** kinerja karyawan yang dihasilkan.
4. **Koefisien regresi motivasi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi negatif sebesar 0.545. Hal ini berarti motivasi pada perusahaan meningkat, maka meningkat juga** kinerja karyawan yang dihasilkan.

PEMBAHASAN 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perusahaan (H1)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,013 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H1 diterima, yang artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini terjadi karena kepemimpinan transformasional dapat mendorong peningkatan inovasi dalam praktiknya. Pemimpin dengan gaya ini memanfaatkan motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual untuk meningkatkan kinerja organisasi [32]. Dengan memiliki visi yang jelas, seorang pemimpin mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja melampaui ekspektasi sekaligus mendorong mereka mengadopsi pendekatan kerja yang inovatif. Perlakuan yang baik terhadap karyawan juga dapat menumbuhkan rasa sukarela dalam diri mereka untuk berkontribusi lebih dan berkorban demi perusahaan. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap hasil keseluruhan organisasi, menjadikannya salah satu faktor kunci dalam pencapaian kinerja karyawan yang optimal [53].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan [32]. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian lain yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan [53].

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan (H2)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H2 diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini terjadi karena peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dicapai dengan menerapkan tingkat disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Disiplin ini tercermin dari pencapaian kinerja yang lebih optimal dan terlihat melalui

kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka di perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja [54].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan [54]. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian lain yang menyatakan disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan [55].

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan (H3)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel motivasi, memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H3 diterima, yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan [56]. Penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan. Penelitian terdahulu mengungkap tiga jenis motivasi kerja yang secara signifikan memengaruhi persepsi diri karyawan terhadap kinerja mereka, yaitu motivasi finansial, konsep diri internal, dan internalisasi tujuan. Responden merasa memiliki kinerja yang lebih baik ketika mereka termotivasi untuk bekerja apabila terdapat imbalan finansial dan insentif, terdorong oleh pencapaian, serta mampu selaras dengan nilai-nilai dan budaya organisasi [57].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan [56]. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian lain yang menyatakan motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan [57].

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi pada karyawan meningkat, maka kualitas kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan, karena hanya menggunakan instrumen kuesioner yang mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan kondisi yang terjadi pada objek penelitian. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan di satu perusahaan, sehingga tidak dapat menggeneralisasi praktik pengukuran kualitas kinerja karyawan di seluruh Indonesia. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan wawancara langsung untuk mendukung hasil penelitian, yang memungkinkan persepsi responden terhadap pertanyaan atau pernyataan lebih dipahami, sehingga dapat memperkuat daya generalisasi temuan penelitian.

