J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Tarisya Adeloktary[1], Sugiharti[2]
[1,2]Fakultas Ekonomu dan Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin
E-mail: tarisyaadeloktaryy@gmail.com

Article History:
Received: 01 Maret 2025
Revised: 02 April 2025
Accepted: 08 April 2025

Keywords: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini betujuan untuk mengetahui analisis pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah salah satu peran penting dalam sebuah organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana dengan menggunakan pendekatakan survei. Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini diperoleh melalui pengiriman kuesioner kepada para responden di Pt. Cemerlang Dwi Perkasa. Selanjutnya data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh secara positif dan tidak menunjukkan signifikan hal ini meskipun gaya kepemimpinan tranformasional juga dapat memberikan dampak yang positif akan tetapi pengaruhnya tidak cukup kuat untuk secara signifikan, Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan tidak secara signifikan ini berarti bahwa untuk selalu berkontribusi dalam peningkatkan kerja, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini motivasi kerja adalah sebagai faktor yang penting dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penting nya dalam meningktkan kualitas dari gaya kepemiman untuk selanjutnya dan displin kerja adalah sebagai peran penting dalam sebuah organisasi.*

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan sangat penting dalam sebauh organisasi oleh karena itu kepemimpinan tranformasional perlu untuk meningkatkan tenaga kerja yang lebih banyak lagi (López-Zapata et al., 2024), didalam kepemimpinan tranformasiona itu secara langsung dapat untuk mempengaruhi tugas dari kinerja karyawan dimana Dalam perkembangan ekonomi saat ini, terjadi penurunan yang nyata (López-Zapata et al., 2024). Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses yang dapat memberikan dampak baik bagi banyak orang, dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dan motivasi dalam kepemimpinan (Hakim & Tobing, 2019; Saharso & Fadilah, 2024), selanjutnya menurut hal ini, kunci dari kepemimpinan transformasional yang sukses adalah karena kepemimpinan transformasional merupakan salah satu aspek yang paling inovatif dan kreatif dalam

organisasi atau bisnis. Dengan memperkuat aspek ini, kepemimpinan transformasional yang sukses dapat membantu karyawan dalam mengembangkan ide-ide baru dan memberikan layanan baru. (Al-Shammari & Khalifa, 2019). Dalam kerangka operasional bisnis, Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting yang memiliki kemampuan untuk membantu bisnis meraih tujuannya. Oleh sebab itu, saat menganalisis SDM, harus dilakukan. Mungkin seefisien mungkin. Keberhasilan sebuah bisnis tidak hanya tertuju pada kemajuan teknologi dalam menyediakan produk, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai komponen yang sangat penting (Muhammadi & Permadi, 2020; Ramadhandhy & Maryati, 2023).

Seiring dengan bertambahnya ukuran perusahaan dan meningkatnya jumlah karyawan yang bekerja di sana, maka akan semakin besar pula kemungkinan timbulnya masalah, terutama yang berkaitan dengan sifat manusia (Fadilah et al., 2023). Berbagai tantangan baru dapat muncul sebagai hasil dari peningkatan kesadaran akan tanggung jawab karyawan (Aminah et al., 2024).

Ketika mengimplementasikan berbagai program, bisnis harus memastikan bahwa setiap langkah yang diambil secara konsisten efektif dengan meraih tujuan yang telah ditetapkan. Satu dalam meraih strategi yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan produktivitas karyawan. Kinerja sendiri berkaitan erat dengan proses kerja, hasil yang diperoleh, dan efektivitas kerja. Dalam konteks ini, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif, yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan memberikan umpan balik kepadanya.

Selanjutnya kinerja karyawan salah satu hal terpenting yang harus dipertimbangkan oleh bisnis, hal ini dapat membantu dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan adalah hasil dari sebuah proses yang sudah melalui proses evaluasi dalam kurun waktu tertentu berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Ariesni & Asnur, 2021). Selanjutnya kinerja karyawan memperhatikan beberapa hal yakni kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang mencerminkan dalam hasil kerja yang sudah dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan (Diana & Rahmat, 2022). Oleh karena itu, pengukuran kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik atau tidak. Kinerja yang optimal akan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan perusahaan, sedangkan kinerja yang kurang optimal dapat menghambat tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan, pembinaan, dan evaluasi terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, dibutuhkan atasan yang kompeten untuk membimbing dan memberikan inspirasi kepada karyawan agar produktivitas perusahaan tetap tinggi (Asri & Moderin, 2024).

Selanjutnya dapat dikatakan bahwa kinerja adalah proses yang digunakan oleh perusahaan untuk menentukan karyawan yang mampu melaksanakan tugas mereka. Oleh karena itu penelitian ini sangat penting tidak hanya bagi perusahaan, tetapi juga bagi karyawan yang bekerja, karena dapat memberikan wawasan yang berharga untuk memperbaiki dan meningkatkan produktivitas dari hari ke hari. Evaluasi kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Jika hasil kerja karyawan berada di bawah atau di atas standar yang telah ditetapkan, maka hasil kerja karyawan dianggap memuaskan. Sebaliknya, jika hasil kerja tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan, maka karyawan yang bersangkutan dianggap memiliki hasil kerja di bawah standar atau kurang memuaskan (Negoro & IAKR, 2023).

PT Cemerlang Dwi Perkasa adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang layanan produksi bahan baku biji plastik di Kabupaten Pringsewu. Untuk mewujudkan visi dan misinya, perusahaan ini membutuhkan kinerja karyawan yang optimal dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan dan mitra bisnisnya. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri bahan baku

biji plastik, PT Cemerlang Dwi Perkasa menghadapi persaingan yang ketat dari berbagai perusahaan lain yang menawarkan produk serupa. Beberapa pesaing utama telah memiliki reputasi kuat di pasar, seperti perusahaan yang dikenal unggul dalam kualitas bahan baku, efisiensi produksi.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Dalam gaya kepemimpinan transformasional dapat mengacu pada kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang tidak biasa. Selanjutnya kepemimpinan ini dapat untuk menunjukkan adanya kesetiaan, kekaguman, kepercayaan, dan penghormatan terhadap pemimpin (Darmadi et al., 2023b). Selain itu, mereka termotivasi untuk bekerja lebih keras oleh perspektif yang telah ditetapkan. Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya untuk membuat tujuan pribadi mereka lebih ambisius dan memiliki kapasitas lebih dari yang mereka miliki dalam membantu orang lain (Abdulrazaq et al., 2020). Pemimpin transformasional tidak hanya mendorong para peserta untuk menjadi lebih baik, tetapi juga mengembangkan potensi mereka dalam hal membayar dan menciptakan budaya organisasi yang lebih baik (Novitasari et al., 2022).

Dengan pendekatan ini, seorang pemimpin dapat membawa perubahan yang signifikan pada individu dan organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu, dapat dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional membantu para anggota dalam memahami perspektif mereka sendiri, meningkatkan harga diri mereka, serta menginspirasi dan memotivasi mereka untuk dapat bekerja lebih efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Eshetu, 2020).

Disiplin Kerja

Ketika disiplin karyawan meningkat, begitu pula tingkat kinerja yang dapat dicapai, menjadikannya fungsi operasional MSDM yang krusial. Selanjutnya bahwa didalam kedisiplinan yang baik sangat penting bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil terbaik (Fajar et al., 2022). Didalam disiplin adalah menunjukkan sebuah kemampuan dan kemauan dalam diri seseorang untuk menaati peraturan yang ditetapkan oleh manajemen institusi untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat berhasil, baik melalui disiplin diri maupun dengan bimbingan (Dehotman, 2023).

Penting bagi setiap orang untuk memahami dan menghormati peraturan dan tata tertib yang berlaku di sekitar mereka. Disiplin yang efektif dalam menentukan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Susanto et al., 2024). Selanjutnya dalam mematuhi aturan perlunya untuk etika kerja dan stres yang berhubungan dengan pekerjaan, dan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat umum. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berupaya untuk memastikan bahwa karyawannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berperilaku baik. Sulit untuk meningkatkan dan memperkuat disiplin yang baik karena ada banyak faktor yang menghambat (Santoso, 2021).

Motivasi Kerja

Salah satu konsep mendasar dalam manajemen sumber daya manusia yang telah menarik perhatian besar dari para peneliti dan praktisi bisnis adalah motivasi di tempat kerja. Menurut teori motivasi, setiap orang memiliki kebutuhan dan keinginan yang mendorong mereka untuk bekerja keras atau bekerja dengan cara tertentu (Riyanto et al., 2021).

Dalam konteks pekerjaan, motivasi berasal dari faktor internal dan eksternal yang

membantu orang mencapai tujuan mereka dan memuaskan kebutuhan mereka di tempat kerja. Sejumlah teori motivasi, seperti Teori Hirarki Kebutuhan, Teori Faktor Kesehatan, dan Teori Perspektif Vroom, telah digunakan untuk memahami dan menggambarkan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan di tempat kerja (Geopani, Rochyadi Suherman, et al., 2024).

Kinerja Karyawan Hubungan antara motivasi karyawan dan kinerja telah menjadi topik penelitian utama dalam literatur tentang motivasi manusia (Elvina & Chao, 2019). Secara umum, penelitian menunjukkan bahwa tingkat karyawan yang tinggi untuk bekerja berkorelasi positif dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi (Ratnawati et al., 2020). Namun, sejumlah faktor kontekstual, seperti budaya organisasi dan karakteristik pribadi, dapat mempengaruhi kompleksitas hubungan antara kedua variabel ini (Tamam & Sopiah, 2022).

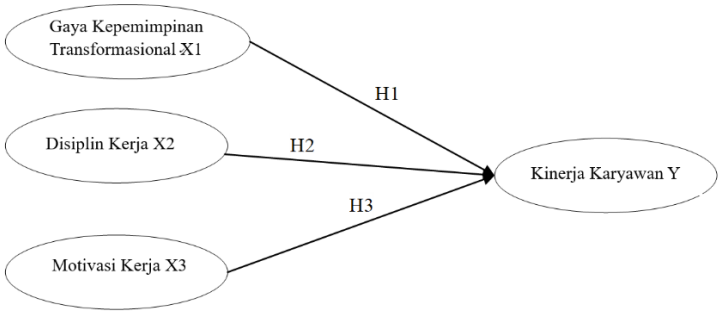
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan selama periode waktu tertentu. Hal ini menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil dari tugas-tugas yang dapat dinilai dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan merupakan yang ditugaskan oleh setiap kepribadian dalam rangka meraih tujuan organisasi (Vuong & Nguyen, 2022).

Kemampuan karyawan untuk memenuhi target kerja dikenal sebagai kinerja karyawan. Artinya, jika target kerja dapat dipenuhi secara tepat waktu atau tanpa membuang waktu, maka hasilnya akan sesuai dengan etika atau nilai-nilai perusahaan. Dengan demikian, pekerjaan seorang karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan (Atatsi et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan memiliki potensi untuk menyelidiki populasi dan sampel. Pengambilan sampel dengan teknik kuesioner dan disebarkan dengan keseluruhan populasi yang ada, dan penelitian ini dilakukan dengan seratus responden di PT Cemerlang Dwi Perkasa. Metode analisis data menggunakan analisis jalur berganda, uji hipotesis menggunakan uji t dan F, dan kuesioner digunakan untuk menganalisis data setelah terkumpul dengan menggunakan instrumen yang dilakukan uji validitas dan reliabilitas.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam uji validitas, nilai rtabel dibandingkan dengan rhitung. dengan menggunakan nilai rtabel.Uji validitas dievaluasi dengan menggunakan metode komputerisasi SPSS versi 27. Proses validasi dapat dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% berdasarkan kriteria sebagai berikut:

J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Tabel 1. Descriptive Statistics

No	Variabel/Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Tranformasional			
	GKT1	0,544	0,195	Valid
	GKT2	0,793	0,195	Valid
	GKT3	0,847	0,195	Valid
	GKT4	0,640	0,195	Valid
	GKT5	0,720	0,195	Valid
	GKT6	0,733	0,195	Valid
2	Disiplin Kerja			
	Dk1	0,848	0,195	Valid
	Dk2	0,739	0,195	Valid
	Dk3	0,623	0,195	Valid
	Dk4	0,773	0,195	Valid
	Dk5	0,792	0,195	Valid
	Dk6	0,854	0,195	Valid
3	Motivasi Kerja			
	MK1	0,808	0,195	Valid
	MK2	0,736	0,195	Valid
	MK3	0,814	0,195	Valid
	MK4	0,708	0,195	Valid
	MK5	0,854	0,195	Valid
	MK6	0,853	0,195	Valid
4	Kinerja Karyawan			
	KK1	0,896	0,195	Valid
	KK2	0,836	0,195	Valid
	KK3	0,843	0,195	Valid
	KK4	0,780	0,195	Valid
	KK5	0,858	0,195	Valid
	KK6	0,787	0,195	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan bahwa r hitung > r tabel untuk semua variabel yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, seperti Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan adalah valid.

Tabel 2. Reabilitas

Variabel	*Cronbach'sAlpha*	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,866	Reliabel
Displin Kerja	0,875	Reliabel
Motivasi Kerja	0,830	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,865	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 2025

Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6. *Koefisien Cronbach's Alpha* yang diperoleh dari seluruh

uji variabel-variabel tersebut di atas dapat diinterpretasikan sudah *reliabel*, dan reliabel dapat diartikan sebagai suatu instrumen yang digunakan sebagai alat penelitian dan dikatakan dapat dipercaya untuk digunakan secara luas.

Tabel 3. Multikolinearitas

Variabel Independen	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Tranformasional	0,431	2,323	Tidak terjadi multikolinearitas
Disipilin Kerja	0,396	2,527	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,402	2,486	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Olah Data SPSS 2025

Hasil perbandingan nilai tolerance antar variabel bebas menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0 dan 10 serta *Variance Inflation Factors* (VIF) lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Karena tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi, maka model dapat digunakan dan dapat melanjutkan ke tahap penelitian selanjutnya karena sudah menghilangkan asumsi multikolinieritas.

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.855	2.473		2.368	.020
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.154	.099	.149	1.548	.125
	Disiplin Kerja	.041	.144	.029	.286	.776
	Motivasi Kerja	.626	.096	.649	6.506	.000

Sumber: Olah Data SPSS 2025

Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier, analisis ini digunakan untuk mengatahui pengaruh antar variabel (X1) gaya kepemimpinan transformasional, (X2) disiplin, (X3) motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan. Analisis ini merupakan pengaruh dari variabel independen yang lebih dari satu terhadap variabel dependen. Berikut adalah persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka diperoleh hubungan masing-masing variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Displin Kerja, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Hasil dari garis regresi berganda tersebut memiliki konstanta (α) sebesar 5,855. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpnan Transformasional, Display Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki nilai 0, maka kinerja karyawan (Nilai konstanta Y) sebesar 5,855.
2. Nilai koefisien determinasi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Tranformasional adalah sebesar 0,154. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Tranformasional memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar kurang lebih 0,154.
3. Nilai koefisien determinasi untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,041. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika Disiplin Kerja berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sekitar 0,041.

4. Nilai koefisien determinasi untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,626. Berdasarkan nilai tersebut, motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, yaitu dapat meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,626.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 1,138 dengan taraf signifikan 0.125>0.05, menandakan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional sering dipandang sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa meskipun dampaknya positif, namun tidak signifikan secara statistik dalam kaitannya dengan kebiasaan kerja karyawan (Pradnyaswari & Sriathi, 2021). Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang berfokus pada pemberian motivasi dan visi yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan bersama dan mengembangkan potensi mereka dengan cara yang halus. Gaya kepemimpinan sering dikaitkan dengan banyak indikator positif yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Namun, efek positif tetapi tidak signifikan terhadap pekerjaan karyawan dapat disebabkan oleh sejumlah faktor, seperti konteks organisasi yang berbeda, kesediaan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan, dan faktor negatif lainnya termasuk lingkungan kerja dan kompensasi (Yohana et al., 2024). Dalam hal ini membuktikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan motivasi dan kebanggaan kerja, efek langsungnya terhadap kinerja mungkin tidak selalu terlihat tanpa adanya faktor lainnya (Herawati et al., 2024; Yohana et al., 2024).

Selain itu, implementasi yang tidak konsisten atau tidak tepat juga dapat mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal. Oleh karena itu, meskipun kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, hasilnya dapat bervariasi tergantung pada sejumlah faktor yang mempengaruhi konteks organisasi dan individualitas karyawan. Sangat penting bagi para pemimpin untuk memperhatikan faktor-faktor ini agar dapat menerapkan kepemimpinan transformasional secara efektif dan mencapai hasil yang diinginkan (Lango et al., 2024)(Darmadi et al., 2023a).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja menunujukan nilai t hitung sebesar 0.286 dengan taraf signifikan 0. 776 > 0.05, menandakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di setiap organisasi adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup aspek-aspek seperti ketaatan pada peraturan, ketepatan waktu, dan kemauan untuk melakukan tugas. Pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kebiasaan kerja karyawan dapat ditunjukkan dalam peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja. Karyawan dengan tingkat disiplin kerja secara konsisten lebih konsisten dalam menangani tugas-tugas, mengurangi stres, dan mematuhi standar yang tinggi untuk pekerjaan mereka.

Namun, meskipun disiplin kerja memiliki efek positif, efek yang tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain yang sebenarnya mempengaruhi produktivitas(Ariyanti et al., 2024). Salah satu faktor yang mungkin berkontribusi pada kurangnya pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan adalah adanya variabel lain yang lebih penting dalam menentukan kinerja. Faktor-faktor seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, keterampilan, dan kepemimpinan, semuanya memainkan peran penting dalam mempengaruhi

kebiasaan kerja karyawan. Jika faktor-faktor ini tidak membaik, maka disiplin kerja yang baik mungkin tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas secara signifikan. Selain itu, ada kemungkinan bahwa evaluasi kinerja tidak selalu mencerminkan kontribusi disiplin kerja karena kinerja karyawan sering dievaluasi berdasarkan hasil akhir dari proses. Oleh karena itu, meskipun disiplin kerja itu penting, kebiasaan kerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada situasi dan faktor-faktor lain yang ada di dalam organisasi. (Sari & Tukirin, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja memiliki pengaruh positif, pengaruhnya mungkin tidak signifikan jika dibandingkan dengan faktor lain yang lebih dominan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja. karyawan secara holistik untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap (Aulia & Resawati, 2023).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis untuk Motivasi Kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t-hitung sebesar 6,506 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05. Motivasi di tempat kerja adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas karyawan di organisasi mana pun. Motivasi yang kuat membuat karyawan lebih fokus, produktif, dan mau bekerja keras dalam tugas-tugas mereka. Ketika karyawan termotivasi, mereka secara konsisten menunjukkan inisiatif, kreativitas, dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas di tempat kerja, yang pada akhirnya berdampak positif dan signifikan pada produktivitas individu atau tim. Motivasi di tempat kerja juga dapat meningkatkan loyalitas dan etos kerja karyawan, yang penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Aulia & Resawati, 2023; Chintalapti, 2021; Fahriana & Sopiah, 2022; Geopani, Suherman, et al., 2024).

Selain itu, motivasi kerja tidak hanya berdampak pada setiap aktivitas individu, tetapi juga berkontribusi dengan pencapaian tujuan organisasi (Fahriana & Sopiah, 2022). Dengan memberikan arahan yang terorganisir dan efisien, karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi dan kinerja (Anggraini, 2024; Hermawati et al., 2024). Penelitian juga menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang mendukung untuk memaksimalkan pengaruh motivasi terhadap kinerja (Ikhsan et al., 2024). Oleh sebab itu, motivasi kerja yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kooperatif. Karyawan yang termotivasi akan lebih proaktif dalam memperkuat etos kerja mereka, berbagi ide, dan membantu tim mencapai tujuannya. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan kerja sama tim di antara karyawan dan hasil kerja yang lebih baik secara komprehensif. Manajemen yang efektif yang meningkatkan motivasi karyawan, seperti memberikan dorongan, dukungan, dan kesempatan untuk pertumbuhan profesional, dapat memperkuat efek positif ini. Sebab itu, sangat penting bagi organisasi untuk memahami dan mendukung motivasi karyawan agar mereka dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan produktif (Aulia & Resawati, 2023).

KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan Transformasional Meskipun memiliki dampak positif, gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan ini memiliki dampak positif, namun tidak cukup kuat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan di PT. Cemerlang Dwi Perkasa. Disiplin Kerja Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan, namun tidak signifikan secara statistik. Hal ini berarti meskipun disiplin kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas, namun tidak terlalu signifikan dalam menciptakan perbedaan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi Kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan di PT. Cemerlang Dwi Perkasa, sehingga menjadi komponen utama dalam strategi peningkatan produktivitas.

DAFTAR REFERENSI

Abdulrazaq, A. A., Farea, M. M., Muthanna, Z. M., & Mohammed. (2020). The RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND EMPLOYEES PERFORMANCE.

Al-Shammari, M. M., & Khalifa, N. Y. (2019). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior in an IT Department of a Public Organization in the Kingdom of Bahrain. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, *10*(3), 20-32. https://doi.org/10.4018/ijhcitp.2019070102

Aminah, A., Irfan, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, *2*(1), 122-131.

Anggraini, N. (2024). The influence of work environment and work motivation on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, *4*(1), 11-22.

Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, *5*(3), 363-369.

Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Jaenudin. (2024). The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, *3*(2), 16-24.

Asri, D. H., & Moderin, M. (2024). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *8*(1), 1293-1310.

Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. J. (2019). Factors affecting employee performance: a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*.

Aulia, D., & Resawati, R. (2023). The Influence of Work Discipline and Non-Physical Work Environment On Employee Performance. *Majalah Bisnis & IPTEK*, *16*(1), 107 – 118. https://doi.org/10.55208/bistek

Chintalapti, N. (2021). Impact of employee motivation on work performance. *ANUSANDHAN â€“NDIMâ€™s Journal of Business and Management Research*, *3*(2).

Darmadi, D., Pratama, G. D., Susanto, N., & Fitria, J. R. (2023a). The impact of transformational leadership style and work environment on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, *3*(5), 1-6.

Darmadi, D., Pratama, G. D., Susanto, N., & Fitria, J. R. (2023b). The impact of transformational leadership style and work environment on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*.

Dehotman, K. (2023). Relation of Working Discipline and Employee Performance. *International Journal of Applied Management and Business*.

Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, *7*(1), 25-33.

Elvina, S., & Chao, Z. (2019). A Study on the relationship between employee motivation and work performance.

Eshetu, O. M. (2020). TheRole of Transformational Leadership Style on Employee's Job Performance: A Case of University of Gondar, Ethiopia.

Fadilah, M. A., Edward, E., & Wilian, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, *11*(1), 34-46.

Fahriana, C., & Sopiah. (2022). The influence of work motivation on employee performance. *Asian Journal of Economics and Business Management*, *1*(3), 229-233. https://doi.org/10.53402/ajebm.v1i3.237

Fajar, F., Umban, A. J., & Aeni, F. F. (2022). Influence work discipline and punishment on employee performance. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*.

Geopani, T., Rochyadi Suherman, A., Adang, A., Jannah, A., & Suswanto, D. (2024). Influence of Motivation and Work Competence on Employee Performance. *Majalah Bisnis & IPTEK*.

Geopani, T., Suherman, A. R., Adang, A., Jannah, A., & Suswanto, D. (2024). The Influence of Motivation and Work Competence on Employee Performance: At A Company Engaged in Marketing. *Majalah Bisnis & IPTEK*, *17*(1), 39-47.

Hakim, L., & Tobing, D. S. K. (2019). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Discipline Toward Job Satisfaction And The Performance Of Cooperation Extension Officer Of East Java's State Minister For Cooperatives Small And Medium Enterprises (Sme). *International Journal of Research Science and Management*, *6*(3), 24-29.

Hermawati, R., Astuti, E. P., & Handayani, R. (2024). The Influence Of Motivation And Work Environment On Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, *3*(2), 55-62.

Ikhsan, M. N., Machmud, S., Manik, E., & Danasasmita, W. M. (2024). The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance: At a Fashion Company in Bandung. *Acman: Accounting and Management Journal*, *4*(1), 10-19.

Lango, R. K., Sopiah, S., & Syihabudhin, S. (2024). The Influence of Transformational Leadership Style on Employee Performance Through Work Motivation and Organizational Culture as Mediating Variables. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, *9*(2), 973-986.

López-Zapata, E., Torres-Vargas, Y., & Ortiz-Puentes, M. A. (2024). Transformational leadership and task performance: the mediating role of leader–member exchange, organizational support and work engagement. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, *37*(3), 424-443. https://doi.org/10.1108/ARLA-05-2023-0069

Muhammadi, N., & Permadi, N. (2020). Strategic Role of Human Resource Management in the Company: Strategic Role of Human Resource Management in the Company.

Negoro, G. A., & IAKR, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Collection PT. Bank BTN KC Solo di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Kelola: Jurnal Ilmu Sosial*, *6*(1).

Novitasari, E., Desastra, Y. z., & ., W. (2022). The Influence of Transformational Leadership Style and Work Motivation to Performance Employee. *Journal of Production, Operations Management and Economics*.

Ramadhandhy, F., & Maryati, T. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Pengelola Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan Yogyakarta). *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, *1*(2), 1-12.

Ratnawati, E., Sukidjo, S., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, *7*, 109-116.

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*.

Saharso, & Fadilah, M. F. (2024). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, *9*(1), 1-14.

Santoso, A. B. (2021). The Effects Of Work Discipline On High Employee Performance.

Sari, S. E., & Tukirin, T. (2023). The Influence Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance: Case Study at PT Betawimas Cemerlang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *11*(3), 1473-1482.

Susanto, N., Suherman, A., & Sunardi, D. (2024). Effect Of Work Discipline And Supervision On Employee Performance. *International Journal Management and Economic*.

Tamam, M., & Sopiah. (2022). Effect of Work Motivation and Employee Performance. *International Journal of Law Policy and Governance*.

Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*.