

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BALI HARMONI (BALI ZOO)**Ni Kadek Ayu Dinah Priska¹, Made Ika Prastyadewi², I Nyoman Resa Adhika³**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati DenpasarEmail: ¹dinahpriska@gmail.com**Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar dapat bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). Penelitian ini dilakukan di CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). Populasi pada penelitian ini sebanyak 201 dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 134 karyawan pada CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). Pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling*, khususnya *simple random sampling* dikarenakan populasi lebih dari 100. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources are the driving part of the company in achieving its goals. Human resources are needed to be managed properly in order to work effectively and efficiently so that company goals can be achieved. This study aims to determine the effect of transformational leadership style, motivation and work discipline on employee performance at CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). This research was conducted at CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). The object of research in this study is the style of transformational leadership, motivation and work discipline on the performance of employees of CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). The population in this study was 201 and the sample used in this study were 134 employees at CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). Sampling using probability sampling method, especially simple random sampling because the population is more than 100. Data collection is done through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis which was processed using SPSS version 25 software. Based on the results of the analysis, this study shows that transformational leadership style, motivation and work discipline have a positive and significant partial effect on employee performance at CV. Bali Harmoni (Bali Zoo).

Keywords: Transformational Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia berarti berbicara tentang karyawan yang ada didalam lingkungan perusahaan. Menurut Lestari, *et al.*, (2022) mengatakan bahwa karyawan adalah sumber daya manusia dari suatu perusahaan, dimana karyawan merupakan aset berharga yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Karyawan adalah aset yang paling berharga dan bernilai bagi perusahaan karena berperan dalam meningkatkan kinerja perusahaan maka dari itu posisi karyawan berperan sangat strategis kehadirannya didalam perusahaan (Karundeng, *et al.*, 2022). Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar dapat bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karundeng, *et al.*, (2022) yang mengatakan bahwa dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif harus didasarkan pada keinginan yang kuat dari individu tersebut serta peran seorang pemimpin dalam memberikan motivasi yang optimal kepada bawahannya (Prasetyo, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional (Sianipar, *et al.*, 2022). Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memutuskan apa tujuan dan sasaran organisasi atau kelompok dan mengarahkan aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut, serta memiliki kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu aspek kajian dari fungsi MSDM yakni fungsi pemeliharaan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan

oleh Suwandi dan Koerniawan (2022). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Faktor lain yang menentukan kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan transformasional adalah motivasi Suwandi dan Koerniawan, (2022). Menurut Prasetyo, (2022) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut Fauzi, *et al.*, (2022) motivasi dapat membangun semangat seseorang dalam melakukan sebuah aktivitas dengan hasil yang maksimal, sehingga karyawan yang memiliki motivasi kerja yang optimal umumnya memiliki kinerja yang tinggi juga. Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati, *et al.*, (2022). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Junaedi, 2019). Menurut Sinaga dan Laia, (2022) disiplin kerja juga merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif, bekerja sesuai aturan yang berlaku, dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan (Risma dan Arwiah, 2022). Disiplin yang baik mencerminkan besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Wanta, *et al.*, (2022). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, disiplin kerja para karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil observasi awal yang peneliti lakukan dengan datang ke perusahaan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo), fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan diperoleh informasi bahwa belum maksimalnya kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari ulasan para pengunjung yang merasa kurang puas sehingga memberikan ulasan dengan rating biasa sebanyak 477, buruk sebanyak 200 dan sangat buruk sebanyak 214 ulasan, angka tersebut terbilang cukup tinggi untuk suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan. Dari fenomena ini bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dalam setiap tahunnya yang ditinjau dari ulasan para pengunjung pada website tripadvisor pertahun 2022. Fenomena yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional ditemukan pada kurangnya dukungan kepada karyawan. Karyawan berpendapat bahwa kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahan seperti contohnya pimpinan yang jarang berinteraksi dan memberikan dukungan kepada bawahannya dalam melakukan tugas yang diberikan ataupun dalam mencari solusi dari permasalahan yang muncul, sehingga membuat para karyawan merasa tidak mendapatkan motivasi atau dukungan dan pendekatan secara individual dengan pimpinannya, maka tidak jarang beberapa karyawan merasa kurang percaya diri dan tidak bersemangat dalam melakukan tugasnya serta enggan untuk berkontribusi lebih terhadap pekerjaannya.

Fenomena yang berkaitan dengan motivasi berdasarkan hasil observasi dan wawancara ditemukan permasalahan yaitu kurangnya interaksi sosial antar karyawan. Contohnya kurang adanya kerjasama yang baik antar karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Disamping diberikan motivasi yang berupa insentif oleh perusahaan, motivasi non-finansial seperti suasana di tempat kerja yang nyaman dan saling mendukung juga diinginkan oleh karyawan,

sebab perusahaan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo) ini memiliki hari kerja tiga puluh satu hari dalam sebulan dan akan diliburkan jika ada hari penting keagamaan saja. Selain itu u kebutuhan fisiologi dan juga penghargaan belum terpenuhi secara maksimal. Contohnya perusahaan hanya memberikan gaji pokok serta bonus jika tingkat kunjungan mencapai target, untuk uang makan, transportasi serta fasilitas perumahan tidak ditanggung oleh perusahaan. Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja ditemukan permasalahan berdasarkan tingkat absensi karyawan pada CV. Bali Harmoni (Bali Zoo) tahun 2021 setiap bulannya mengalami fluktuasi, dimana persentase tingkat absensi rata – rata sebesar 3,06% ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena menurut Diputra (2022) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi. Apabila dilihat dari tingkat persentase paling tinggi mencapai 3,14%, hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo) masih belum maksimal dan kurang berkemauan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo)”. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo)?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo)?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo)?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi dimana menjelaskan penyebab individu bertindak dengan menetapkan tujuan yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Widyandari, dkk., 2022). Menurut Widyandari, dkk., (2022) konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rafik, *et al.*, (2022) Gaya kepemimpinan transformasional adalah cara seseorang menjalankan kepemimpinan menurut perilaku dan karakter yang dikembangkan. Gaya kepemimpinan transformasional ini juga merupakan tipe pemimpin yang mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka (Mahmud dan Sopiah, 2022). Runtuwene, *et al.*, (2022) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki cara tertentu untuk mempengaruhi bawahannya sehingga, bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap atasan, serta mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional menurut Rizqika (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Kharisma (Idealized influence)
- 2) Motivasi inspirasional (Inspirational motivation)
- 3) Stimulasi intelektual (Intellectual stimulation)
- 4) Pertimbangan individu (Individualized consideration)

Motivasi

Motivasi adalah daya dorong yang muncul dari dalam jiwa seseorang yang bersifat abstrak (intangible) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan (Prasetyo 2022). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan

suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seorang (Sudjatmoko dan Rosilowati, 2022). Karundeng, *et al.*, (2022) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, maka akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dengan motivasi akan memacu karyawan untuk lebih menjalankan kemampuan dan pemahaman dalam melaksanakan target perusahaan (Fauzi, *et al.*, 2022). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Saharuddin, (2022) adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologi
- 2) Kebutuhan keamanan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

Disiplin Kerja

Wanta, *et al.*, (2022) menyatakan bahwa kedisiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja ialah pegawai yang secara sadar mematuhi seluruh aturan kelompok serta norma sosial yang ada hingga disiplin kerja bisa dijadikan sebagai sarana oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawainya supaya mereka mau dalam merubah sikap mereka mengikuti peraturan yang telah ditetapkan (Risma dan Arwiah, 2022). Menurut Rofik, (2022) disiplin kerja merupakan praktik secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja yang bagus dapat diperhatikan dari meningkatnya pemahaman para karyawannya dalam mentaati serta mematuhi semua tata tertib dan peraturan serta mengembangkan efesiensi dan kinerja para karyawannya. Indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Agustini, (2019) yaitu sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya (Santika, dkk., 2022). Menurut Apriyanti, *et al.*, (2022) kinerja karyawan adalah satu hal yang terpenting pada satu organisasi yang dimana untuk membantu melaksanakan tujuan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Menurut Lestari, (2020) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut.

- H₁: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan di CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 201 dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 134 karyawan pada CV. Bali

Harmoni (Bali Zoo). Pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling*, khususnya *simple random sampling* dikarenakan populasi lebih dari 100.

Dalam rangka untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah-langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut:

- 1) Uji Instrumen Penelitian
 - a) Uji Validitas
 - b) Uji Reliabilitas
- 2) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas
 - b) Uji Multikolinearitas
 - c) Uji Heterokedastisitas
- 3) Analisis Deskriptif
- 4) Analisis Regresi
 - a) Analisis Regresi Linear Berganda
 - b) Analisis Determinasi
 - c) Pengujian Hipotesis (Uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur. Untuk mengatahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation instrumen*. Jika nilai *Pearson Correlation instrumen* lebih besar dari 0,30 maka item instrumen dinyatakan valid. Hasil uji validitas instrumen ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan transformasional (X ₁)	X _{1,1}	0,882	0,30	Valid
		X _{1,2}	0,977		Valid
		X _{1,3}	0,960		Valid
		X _{1,4}	0,977		Valid
		X _{1,5}	0,976		Valid
2	Motivasi (X ₂)	X _{2,1}	0,976	0,30	Valid
		X _{2,2}	0,965		Valid
		X _{2,3}	0,959		Valid
		X _{2,4}	0,889		Valid
		X _{2,5}	0,969		Valid
3	Disiplin kerja (X ₃)	X _{3,1}	0,924	0,30	Valid
		X _{3,2}	0,963		Valid
		X _{3,3}	0,938		Valid
		X _{3,4}	0,982		Valid
		X _{3,5}	0,982		Valid
4	Kinerja karyawan (Y)	Y _{1,1}	0,975	0,30	Valid
		Y _{1,2}	0,964		Valid
		Y _{1,3}	0,810		Valid
		Y _{1,4}	0,958		Valid
		Y _{1,5}	0,954		Valid

Sumber: Lampiran 4 (Data diolah) 2022

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai menunjukkan bahwa semua nilai Pearson Correlation instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari 0,60 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X ₁)	4	0,964	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₂)	5	0,978		Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	5	0,977		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,957		Reliabel

Sumber: Lampiran 4 (Data diolah) 2022

Berdasarkan tabel 2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah reliabel dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian Normalitas dilakukan dengan Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	134
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah) 2022

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Gaya Kepemimpinan Transformatif	0,254	3,940
Motivasi	0,295	2,898
Disiplin Kerja	0,255	3,923

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah) 2022

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

pada regresi. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.940
Motivasi	0.461
Disiplin Kerja	0.583

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah) 2022

Berdasarkan tabel 5 hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program SPSS *version 25.0 for Windows*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Beta	T	Sig.
Kinerja Karyawan	Konstanta	0,235		3,124	0,638
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,439	0,361	6,891	0,000
	Motivasi (X ₂)	0,295	0,304	6,761	0,000
	Disiplin Kerja (X ₃)	0,356	0,358	6,851	0,000
	R	0,954			
	R Square	0,909			
	F	434,222			
	Sig. F	0,000			
	N	134			

Sumber: Lampiran 6 (Data diolah) 2022

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

$$Y = 0,235 + 0,439X_1 + 0,295X_2 + 0,356X_3$$

Dari persamaan di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

- a) Konstanta a sebesar 0,235, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.
- b) b₁ sebesar 0,439, memiliki arti apabila motivasi dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya gaya kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- c) b₂ sebesar 0,295, memiliki arti apabila gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya motivasi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- d) b₃ sebesar 0,356, memiliki arti apabila gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya disiplin kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat dijelaskan arah hubungan variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila gaya Kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni (Bali Zoo), begitu sebaliknya.

Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/ sumbangan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,909. Ini berarti besarnya kontribusi antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 90,9% sedangkan sisanya 9,1%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji t-test

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan Tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Dari Tabel 6 menunjukkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk gaya kepemimpinan transformasional adalah 6,891, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,361, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo).
- b) Dari Tabel 6 menunjukkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk motivasi adalah 6,761, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,304, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo).
- c) Dari Tabel 6 menunjukkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk disiplin kerja adalah 6,851, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,358, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo).

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional yang bernilai positif yaitu 0,439 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila gaya kepemimpinan transformasional meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis pertama (H1) dapat

diterima. Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Dalam mempertahankan dan meningkatkan eksistensi perusahaan ini bukanlah hal yang mudah, maka dari itu diperlukan gaya kepemimpinan transformasional untuk mengarahkan dan mengendalikan kegiatan karyawan, agar karyawan memiliki kompetensi yang handal dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks dan kompetitif, hal ini mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suwandi dan Koerniawan (2022), dimana hasil penelitiannya menyatakan gaya kepemimpinan transformasional, berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel motivasi yang bernilai positif yaitu 0,295 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila motivasi karyawan meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Berdasarkan deskripsi jawaban responden, variabel motivasi secara keseluruhan dipersepsikan baik oleh responden. Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya (Wanta, et al., 2022). Maka dengan meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun perusahaan. Hal tersebut memiliki arti bahwa dengan meningkatnya motivasi, maka akan diikuti dengan meningkatnya

kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). Pentingnya motivasi bagi karyawan secara khusus yaitu dengan motivasi akan mendorong karyawan kearah pencapaian tujuannya yaitu memenuhi kepentingan dan kebutuhan pribadi karyawan, adanya jangkauan dedikasi yang tinggi guna pencapaian prestasi, percepatan kepengkatan penghasilan yang layak sebagai bentuk tanggung jawab pekerjaan sekaligus penghargaan yang diterimanya. Hal ini didukung oleh 88 penelitian yang dilakukan Novita, (2022), dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan baik maka akan di ikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja yang bernilai positif yaitu 0,356 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila disiplin kerja karyawan meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis ketiga (H3) dapat diterima. disiplin kerja yang bagus dapat diperhatikan dari meningkatnya pemahaman para karyawannya dalam mentaati serta mematuhi semua tata tertib dan 89 peraturan serta mengembangkan efesiensi dan kinerja para karyawannya. Maka disiplin kerja para karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wanta, et al., (2022), dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa Disiplin kerja maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya apabila disiplin kerja para karyawan tinggi maka akan di ikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). Ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni (Bali Zoo) juga akan meningkat.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). Ini berarti semakin baik pemberian motivasi, maka kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni (Bali Zoo) juga akan meningkat.
- 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). Ini berarti semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni (Bali Zoo) juga akan meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 90,9% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni (Bali Zoo).
- 2) Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-

saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Pemimpin perusahaan dapat memberikan motivasi dan menginspirasi saya”. Maka kedepannya kepada pimpinan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo) diharapkan dapat lebih memberikan motivasi kepada bawahannya dengan cara lebih sering berinteraksi dan memberikan dukungan kepada bawahan, serta memberikan solusi dari permasalahan yang muncul dari bawahan.
- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel motivasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah 92 terhadap item pernyataan “Saya merasa nyaman saat bersosialisasi dengan rekan kerja Ketika berada di tempat kerja”. Maka kepada pimpinan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo) kedepannya diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan membangun hubungan yang baik antara sesama karyawan melalui kegiatan briefing pagi bersama untuk membahas kendala dilapangan. Pimpinan juga dapat merencanakan kegiatan gathering bersama sehingga dapat meningkatkan kedekatan emosional karyawan dan kekompakan tim.
- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel disiplin kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Saya berusaha selalu datang ke tempat kerja sesuai jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan”. Maka untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan kedepannya pimpinan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo) dapat lebih tegas dalam bertindak melalui pemberian sanksi kepada karyawan yang sering terlambat. Selain itu pimpinan juga dapat memberikan bonus bagi karyawan yang raji untuk memotivasi kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Farida. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol 4, No.2, pp. 128-136.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Apriyanti, D. D., Oktavianti, N. T., & Fatimah, D. C. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, Vol 6, No.1, pp. 221-227.
- Chairunnisah, R. 2021. *Kinerja Karyawan*. Jawa Barat, Widina Bhakti Persada Bandung.
- Dewi, N. P. L., Landra, N., & Andika, A. W. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Abiansemal I Di Blahkiuh Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS*, Vol 3, No.5, pp. 56-65.
- Diputra, I Kadek C., Widiadnya, Ida Bagus M., & Widyawati, Sapta Rini. 2022. Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Capella Ubud Resort Gianyar. *Jurnal EMAS*, Vol. 3, No.4, pp. 124-135.
- Erri, Dirgahayu. & Fajrin, A. N. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, Vol 16, No.1, pp. 77-83.
- Fauzi, A., Irawan, I., Apriliana, A. D., Rizqy, N., Anggraeni, R., & Agata, V. O. P. 2022. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (literatur review sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu*

- Multidisiplin (JIM)*, Vol 1, No.1, pp. 146-154.
- Gani, Ackhriyansyah A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, Vol 1, No.2, pp. 12-22.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gilang, I. M., Widayani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kariasih Munggu, Badung. *Jurnal EMAS*, Vol 3, No.5, pp. 12-21.
- Hendra, K., Palupi, L. E. T., & Sujana, N. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol 10, No.1, pp. 210-219.
- Junaedi, Josephine. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indosterling Capital Surabaya. *AGORA: Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, Vol. 7, No.2.
- Karundeng, Mariska M., Mandey, Silvy L., & Taroreh, Rita N. 2022. Pengaruh Kepribadian Esktraversi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 10, No.1, pp. 1030-1040.
- Leppa, Refly H., Koleangan, Rosalina A. M., & Sepang, Jantje L. 2021. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Welcome Cafe and Resto Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 9, No.2, pp. 1325-1334.
- Lestari, Ni Made D. M. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem. *Thesis*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Lestari, Nurul S., Sutawijaya, Achmad H., Mulyaningrum, Novita I., & Kesuma, Albert C. 2022. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Study case Anigre Kitchen. *JDM: Jurnal Doktor Manajemen*, Vol. 5, No.1, pp. 34-39.
- Novita, Lola. 2022. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar. *YUME: Journal of Management*, Vol 5, No.1, pp. 128-142.
- Mahmud & Sopiah. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol 7. No.3.
- Murdiyanto, Angga P., & Indriyaningrum, Kis. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PERUMDA Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, Vol 5, No.3, pp. 32-44.
- Nurjaya, Nunu. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazar Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, Vol 3, No.1, pp. 60-74.
- Prasetyo, Deky. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit. *E-QIEN: Jurnal Ekonomi*

- dan *Bisnis*, Vol 10, No.2, pp. 57-62.
- Pratiwi, NI K. A. E., Agung, A.A. P., & Anggraini, Ni P. N. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar. *Jurnal VALUE*, Vol 3, No.1, pp. 25-47.
- Purnami, Ni Made A., Mendra, I Wayan., & Harwathy, Tjok Istri S. 2021. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama. *Jurnal VALUE*, Vol. 2, No.3, pp. 728-736.
- Putra, P. D., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No.1, pp. 9-16.
- Putri, Agatha J. P., Anggraini, Ni P. N., & Ribek, Pande K. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangi Bali. *Jurnal EMAS*, Vol 3, No.2, pp. 69-78.
- Putri, Luh D. P., & Seriyathi, Ni K. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No.6, pp. 3398-3430.
- Rafik, A., Suardhita, N., & Sugeng, I. S. 2022. Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 1, No.8, pp. 2426-2436.
- Rahma, L. Y., & Siswani, S. 2022. Pengaruh Motivasi Dana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alita Praya Mitra. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, Vol 12, No.2, pp. 99-111.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. 2022. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, Vol 8, No.2, pp. 228-239.
- Risma, Ganiar., & Arwiah, M. Y. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 8, No.1, pp. 30-36.
- Rizqika, Farah Diba. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Royal Korindah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis: MEDIA EKONOMI*, Vol. 19, NO.2, pp. 286-294.
- Rofik, Mochamad. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, Vol 13, No.1, pp. 104-114.
- Runtuwene, K., Dotulong, L. O. H., & Loindong, S. S. R. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Camat Lawongan Timur). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No.2, pp. 953-963.
- Saharuddin, Amang, B., & Husain, A. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Biro Suumber Daya Mnesia POLDA Sulsel. *Jurnal Ekonomika*, Vol. 6, No.2, pp. 210-230.
- Santika, I Kadek P. A., Sujana, I Wayan., & Novarini, Ni Nyoman A. 2022. Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investasma Di Mambal.

- Jurnal VALUE*, Vol. 3, No.2, pp. 477-487.
- Sari, Tika F., & Hikmah. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Tubindo Tbk. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, Vol 6, No.1, pp. 519-524.
- Sari, W. R., Setyowati, T., & Puspitadewi, I. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember. *UNIMMA Journal: 5th Prosiding Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, pp. 707-725.
- Sembiring, Hema. F. B., & Marbun, Patar. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, Vol 2, No.2, pp. 167-175.
- Setiadi, I. M. Y., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant Samsara Ubud di Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Mnajemen, Kewwirausahaan dan Pariwisata*, Vol. 2, No.3, pp. 707-717.
- Sianipar, Dina A., Winarto, & Sitohang, Romel. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 33 Batangkuis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 8, No.1, pp. 19-34.
- Sinaga, Normalina., & Laia, Ingatan. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Medan. *Jurnal Creative Agung*, Vol 12, No.1, pp. 139-145.
- Sudjatmoko & Rusilowati, Umi. 2022. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 4, No.2, pp. 286-292.
- Sumarini, Ni Luh W., Kusuma, I Gusti Agung Ngr Gd E., & Prayoga, I Made S. 2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar. *Jurnal EMAS*, Vol 3, No.6, pp. 23-34.
- Suwandi & Koerniawan, Sigit. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trnasformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, Vol. 1, No.1, pp. 10-19.
- Utomo, Setiyo B. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam. *Tesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah. Malang*.
- Wanta, Febrizha T., Trang, Irvan, & Taroreh, Rita T. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 10, No.1, pp. 113-122.
- Widyandari, Anak A. I. L., Parwita, Gde B. S., & Rismawan, Putu A. E. 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala. *Jurnal VALUE*, Vol 3, No.1, pp. 79-85
- Wildanu, E., Irfan, A., Afnan, D., & Fauzi, I. 2021. Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kesambi Kota Cirebon. *Jurnal SOSFILKOM: Sosial, Filsafat dan Komunikasi*, Vol. 15, No.2, pp. 47-62.