

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SOKA MINIMARKET BADUNG

Gede Galantika¹, Made Ika Prastyadewi², I Nyoman Resa Adhika³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: galantikag@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is a result achieved by someone in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given by the organization. If employee performance is getting better in a company, the higher the profit that will be obtained so that the company is required to improve employee performance so that company goals can be archived. The performance of human resources can be influenced by various factors, including transformational leadership, motivation and work discipline. This study aims to determine the partial effect of transformational leadership, motivation and work discipline on employee performance at Soka Minimarket Badung.

This research was conducted at Soka Minimarket Badung with a population of 30 employees. The sample in this study used the census method where all employees were used as respondents. The data used in this study are quantitative data and primary data with data collection methods using the questionnaire method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, determination analysis, and t test.

The results showed that partially the variables of transformational leadership, motivation and work discipline had a positive and significant effect on employee performance at Soka Minimarket Badung. This means that the better the transformational leadership and the increased work motivation and discipline, the employee's performance will also increase.

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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia atau karyawan secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia merupakan unsur terpenting di dalam suatu organisasi.

Kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kinerja yang baik dari karyawannya dalam menjalankan

tugas pokoknya masing-masing (Nadroh, 2021). Menurut Natalia (2021) kinerja karyawan pada suatu perusahaan dinilai penting terhadap pencapaian tujuan dari perusahaan itu sendiri, oleh karena itu berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri dalam memberikan kinerja yang baik ketika bekerja. Kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja (Kasmir, 2018).

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses dimana individu dapat mempengaruhi anggota kelompoknya untuk dapat mencapai tujuan bersama, sehingga gaya kepemimpinan para manajer akan sangat menentukan bagaimana para karyawan bersikap (Salit

dan Netra, 2017). Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Daulay, 2017).

Motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan (Hasibuan, 2017). Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal, motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain.

Selain kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (Kasmir, 2018). Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil pengamatan dan keterangan dari karyawan dikemukakan ada permasalahan terhadap kinerja karyawan diantaranya seluruh karyawan diberikan tanggung jawab untuk mengecek *expired* produk sesuai dengan bagiannya masing-masing setiap satu bulan sekali.

Disini masih ada beberapa karyawan yang tidak menyetor data *expired* dengan tepat waktu yang telah ditentukan. Sehingga mengakibatkan ada beberapa produk yang harus di kembalikan ke *supplier* lewat dari waktu. Fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional yaitu kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan arahan dan kurangnya pengawasan yang dilakukan pemimpin kepada para bawahannya. Fenomena yang berkaitan dengan motivasi yaitu tidak adanya pemberian bonus kepada karyawan dan karyawan berpendapat bahwa Soka Minimarket Badung tidak memfasilitasi karyawan dengan BPJS Ketenagakerjaan, seperti BPJS Hari Tua dan BPJS Kesehatan. Di samping itu, apabila karyawan sakit maupun harus dirawat di rumah sakit, biaya perawatan dan biaya pengobatan tersebut tidak ditanggung oleh pihak perusahaan karena karyawan dianjurkan untuk menggunakan BPJS dan membayarkan secara pribadi. Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu karyawan yang sering datang terlambat, tidak menggunakan seragam kerja sesuai hari dan tidak menggunakan sepatu saat jam kerja.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soka Minimarket Badung”.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Soka Minimarket Badung ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Soka Minimarket Badung ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Soka Minimarket Badung ?

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory*. Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kedepannya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (2019) pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi, bertindak sebagai panutan, dan secara intelektual merangsang, mengembangkan atau membimbing pengikut mereka, ini memiliki efek mendalam dan luar biasa pada mereka. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi para karyawan untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa bagi para karyawannya (Baskoro, 2019). Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mengevaluasi kemampuan dan potensi setiap bawahan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, serta mampu melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan wewenang bawahan di masa depan (Budiwati, *et al.*, 2020).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat menginspirasi, dapat bertindak sebagai panutan, dapat membimbing pengikutnya, dapat mengevaluasi kemampuan dan potensi setiap bawahan serta dapat merubah sikap para pengikutnya melalui pemberdayaan sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Adapun indikator kepemimpinan transformasional menurut Ujiyanto, *et al.*, (2020) adalah sebagai berikut:

1. Kharisma
2. Motivasi inspirasional
3. Stimulasi intelektual
4. Pertimbangan individu.

Motivasi

Motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan (Hasibuan, 2017). Menurut Umam (2018) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologis karya bisa disebut pendorong semangat kerja. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah tindakan atau penggerak yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk mencapai target yang diinginkan.

Adapun indikator dari motivasi menurut Fawaid dan Maufur (2017) yaitu:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan perwujudan diri.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma- norma sosial yang

berlaku (Hartatik, 2018). Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan para pengikut dan adanya sanksi bagi pelanggar.

Adapun indikator dari disiplin kerja menurut Sutrisno (2019) yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Menurut (Mangkunegara 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Priansa (2017) kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang bersalah dari perusahaan. Menurut Donohoe (2019) kinerja karyawan mengacu pada bagaimana pekerja berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik mereka melakukan tugas pekerjaan yang diwajibkan kepada mereka.

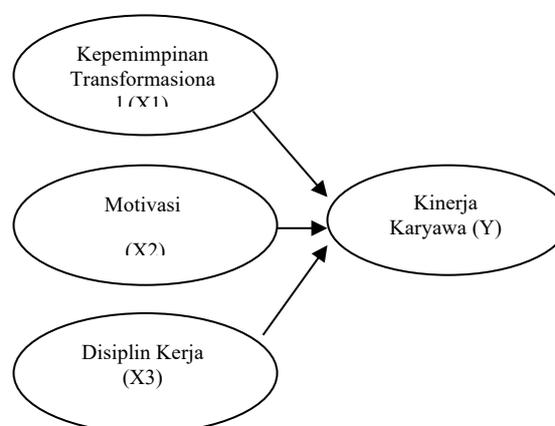
Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugas pekerjaan yang diwajibkan kepada mereka secara nyata untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Sopiah dan Sangadji (2018) yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian.

KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Keterangan:

→ = Menunjukkan hubungan variabel secara parsial

Hipotesis

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

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

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Soka Minimarket Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Soka Minimarket Badung. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode jenuh atau sensus dikarenakan populasi kurang dari 100 orang.

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. Analisis Deskriptif
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinieritas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
4. Analisis Regresi Linier Berganda
5. Analisis Determinasi
6. Uji T

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan 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 $> 0,30$ maka item instrumen dinyatakan valid. Hasil uji validitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Standar	Ket.
Kepemimpinan Transformasional (X_1)			
X1.1	0,964	0,30	Valid
X1.2	0,980		Valid
X1.3	0,978		Valid
X1.4	0,989		Valid
Motivasi (X_2)			
X2.1	0,968	0,30	Valid
X2.2	0,830		Valid
X2.3	0,866		Valid
X2.2	0,877		Valid
X2.3	0,916		Valid
Disiplin Kerja (X_3)			
X3.1	0,893	0,30	Valid
X3.2	0,948		Valid
X3.3	0,982		Valid
X3.4	0,982		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,892	0,30	Valid
Y.2	0,889		Valid
Y.3	0,895		Valid
Y.4	0,925		Valid
Y.5	0,918		Valid

Sumber: Lampiran 4 (Data diolah) 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 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 Alpha*

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.
Kepemimpinan Transformatif (X ₁)	4	0,984	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₂)	5	0,943		Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	4	0,965		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,942		Reliabel

Sumber: Lampiran 4 (Data diolah) 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* 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. Dari hasil analisis diperoleh hasil Uji Normalitas pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	30
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 Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas 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 multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Nilai *Tolerance* dan VIF dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinearitas

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

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Kepemimpinan Transformatif	0,313	3,191
Motivasi	0,308	3,252
Disiplin Kerja	0,337	2,966

tidak terjadi multikolinearitas.

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.

Tabel 5
Hasil Pengujian Gejala
Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kepemimpinan Transformasional	0,099
Motivasi	0,100
Disiplin Kerja	0,482

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah) 2022

Dari Tabel 5 dapat diketahui 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.

Hasil Analisis Regresi

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program *SPSS version 25.00 for Windows*. Adapun rekapan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Rangkuman Hasil Analisis

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Beta	T	Sig.
kinerja karyawan	Konstanta	-1,163		-1,098	0,282
	Kepemimpinan Transformasional	0,565	0,487	5,569	0,000
	Motivasi	0,335	0,273	3,096	0,005
	Disiplin Kerja	0,349	0,286	3,394	0,002
R		0,968			
R Square		0,938			
F		130,642			
Sig. F		0,000			
N		30			

Sumber: Lampiran 6 (Data diolah) 2022

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 6, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1KT_1 + b_2M_2 + b_3DK_3$$

$$Y = -1,163 + 0,565 KT_1 + 0,335 M_2 + 0,349 DK_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- Konstanta a sebesar -1,163, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.
- b₁ sebesar 0,565, memiliki arti apabila motivasi dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- b₂ sebesar 0,335, memiliki arti apabila kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya motivasi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- b₃ sebesar 0,349, memiliki arti apabila 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 di jelaskan arah hubungan variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada Soka Minimarket Badung, begitu sebaliknya.

Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan antara 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 0,938. Ini berarti besarnya kontribusi antara kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 93,8%

sedangkan sisanya 6,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kepemimpinan transformasional adalah 5,569, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,487, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
- b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk motivasi adalah 3,096, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,273, dan signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
- c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk disiplin kerja adalah 3,394, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,286, dan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soka Minimarket Badung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional yang bernilai positif yaitu 0,565 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) dapat diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soka Minimarket Badung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel motivasi yang bernilai positif yaitu 0,335 dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila motivasi karyawan meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H_2) dapat diterima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soka Minimarket Badung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja yang bernilai positif yaitu 0,349

dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila disiplin kerja karyawan meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

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

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soka Minimarket Badung, ini berarti bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan pada Soka Minimarket Badung juga akan meningkat.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soka Minimarket Badung, ini berarti semakin meningkat motivasi maka kinerja karyawan pada Soka Minimarket Badung juga akan meningkat.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soka Minimarket Badung, ini berarti semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan pada Soka Minimarket Badung 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 kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 93,8 persen terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 6,2 persen 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 Soka Minimarket Badung.

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 kepemimpinan transformasional dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Pemimpin mampu memotivasi saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik”. Maka kedepannya kepada pimpinan Soka Minimarket Badung diharapkan dapat lebih menstimulus bawahannya dengan cara memberikan apresiasi atas ide-ide yang karyawan berikan serta pimpinan harus bisa menarik perhatian bawahan agar termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan , jika seorang karyawan merasa diperhatikan dan didengarkan ide-idenya maka dengan sendirinya keinginan untuk terus mengeksplorasi dalam cara bekerja akan terus meningkat dan secara otomatis kemampuan individu menjadi semakin tinggi.
2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel motivasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Saya mendapatkan bonus, uang makan dan uang transport sesuai dengan pekerjaan”. Maka kepada pimpinan Soka Minimarket

Badung kedepannya diharapkan dapat lebih memotivasi bawahannya dengan cara memberikan bonus atas hasil kerja karyawan serta memberikan rasa aman karyawan saat bekerja dengan memfasilitasi karyawan dengan asuransi kesehatan.

3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel disiplin kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Saya selalu patuh terhadap aturan jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat”. Maka untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pimpinan Soka Minimarket Badung dapat melakukan pendekatan secara personal dahulu kepada karyawan, kemudian memberikan masukan kepada karyawan tentang kedisiplinan dalam bekerja. Jika hal tersebut belum membuat perubahan maka baiknya pimpinan memberikan sanksi-sanksi tegas berupa denda atau pemotongan gaji sehingga menimbulkan efek jera bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Baskoro, C. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 2, No. 2, pp. 69.
- Budiwati, S. N., Prayitno, E. H., Limgiani, L., & Suharto, S. 2020. The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *International Journal of Economics and Management Studies*. Vol 7, No. 9, pp. 67-76.
- Daulay, S. N. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Dissertation*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. pp 1-23.
- Donohoe, A. 2019. *Employee Performance Definition*. Bizfluent Publishing.
- Fawaid, A., & Maufur. 2017. *Motivasi dan Kepribadian*. Yogyakarta: Cantika Pustaka.
- Hartatik, I. P. 2018. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, H. M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ibad, M. I., & Hadi, H. K. 2022. Effect of Transformational Leader and Work Motivation on Employee Performance (Case Study in East Java Provincial Government). *International Journal of Economics, Management, Business and Social Science*. Vol 2, No.1, pp. 128-135.
- Jepri, J., & Mardika, N, H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol 8, No. 1.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kilvin, K. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sinetra Di Kota Batam. *Dissertation*. Program Studi Manajemen. Universitas Putera Batam.
- Kosasih, A. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Provinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*. Vol 1, No. 2, pp. 159-190.
- Locke. 1968. Toward a Theory of Tasks Motivation and Incentives.

- American Institutes for Research*. No. 3, pp. 89-157.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Revika Aditama.
- Manihuru, C. P. & Tirtayasa, S. 2020. The Influence of Work Stress, Work Motivation and Work Environment on Employee Morale. *Maneggio: Scientific Journal of Masters in Management*. Vol 3, No. 2, pp. 296-307.
- Nadroh. 2021. *Indikator Kinerja Karyawan Untuk Penilaian Evaluasi Dari Perusahaan*. Jakarta: Ekruit Media.
- Natalia. 2021. *Pentingnya Penilaian Kinerja Karyawan Bagi Perusahaan*. Jakarta: PT. Ajaib Sekuritas Asia.
- Pallawagau, A. 2021. The Impact of Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya. *International Journal of Economics, Management, Business, and Social Science*. Vol1, No. 1, pp. 11-21.
- Priansa, D. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Salit, I. G., & Netra, K. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 6, No. 4.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah., & Sangadji, E. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ujiyanto, P., Herawati, J., & Prayekti, P. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Andi Dwi Haryanto Tunas Merapi Wonogiri. *Manajemen Dewantara*. Vol 4, No. 1, pp. 55-68.
- Umam, Kaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Widyawati, W. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang. *Dissertation*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.