

Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja: Analisis Faktor Penentu Kinerja Karyawan PT. Matahari *Department Store* Balikpapan

Keliyanti Tanan²; Ridho Jun Prasetyo¹; Pratama Rizky Kautsar Lauw; Norhidayati; Lilik Handayani

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

kellytanan5@gmail.com, ridhojun@stiebalikpapan.ac.id

ABSTRACT

This research investigates the impact of transformational leadership, work motivation, and work discipline on the performance of employees at PT Matahari Department Store, Division III, Balikpapan Superblock (BSB). The study population consisted of 66 employees, from which a sample of 60 respondents was selected via purposive sampling. Utilizing performance appraisal data from 2020-2024 and multiple linear regression analysis, the study sought to understand these relationships. The findings reveal a coefficient of determination (R^2) of 0.657, indicating that 65.7% of the variance in employee performance can be explained by the three independent variables combined. Partial test results show that transformational leadership (t -value 2.210) and work discipline (t -value 3.937) each have a statistically significant positive effect on performance. Conversely, work motivation (t -value 1.642) did not demonstrate a significant partial effect on performance. However, when assessed simultaneously, transformational leadership, work motivation, and work discipline collectively exert a significant influence on employee performance, with a calculated F -value of 35.800 far exceeding the F -table value of 2.769.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Motivation, Work Discipline and Performance.*

PENDAHULUAN

Industri ritel di Indonesia saat ini berada dalam keadaan transformasi yang cepat dan dinamis. Evolusi ini didorong oleh beberapa faktor utama, termasuk urbanisasi yang berkelanjutan, pesatnya perkembangan teknologi digital dan *e-commerce*, pergeseran gaya hidup konsumen, dan pertumbuhan populasi. Proyeksi menunjukkan masa depan yang cerah untuk sektor ini; Technavio (2024) memperkirakan pendapatan ritel nasional akan meningkat hingga USD 49,56 miliar dengan tingkat pertumbuhan tahunan gabungan (CAGR) sebesar 4,73% antara tahun 2024 dan 2028. Serupa dengan itu, Kementerian Perdagangan (2023) mengantisipasi pasar akan berkembang menjadi USD 71,89 miliar pada tahun 2031.

Akan tetapi, pertumbuhan ini tidak terdistribusi secara merata di semua segmen ritel. Sektor pakaian jadi, misalnya, mengalami penurunan signifikan sebesar 10% pada pertengahan tahun 2024, sebuah penurunan yang sebagian besar disebabkan oleh pergeseran kebiasaan belanja konsumen dari kanal *offline* ke *online*. Migrasi konsumen ke *marketplace* digital ini telah memberikan tekanan besar pada peritel fisik tradisional, yang sering kali menghadapi beban peraturan dan pajak yang lebih ketat dibandingkan dengan penjual daring. Lingkungan yang kompleks ini menghadirkan tantangan besar bagi manajemen strategis dan sumber daya manusia di perusahaan ritel tradisional.

Bagi peritel warisan seperti PT. Matahari Department Store, keberhasilan dalam menavigasi lanskap kompetitif ini bergantung pada manajemen sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Keberhasilan perusahaan terkait langsung dengan kemampuannya mengelola tenaga kerja secara efektif di tengah perubahan pasar yang cepat. Analisis penilaian kinerja karyawan di Divisi III Balikpapan Superblock dari tahun 2020-2024 menunjukkan adanya fluktuasi yang signifikan di semua indikator kinerja utama. Penurunan kinerja ini dihubungkan dengan tingginya tingkat pergantian staf, yang mengganggu kontinuitas operasional, serta kurangnya disiplin karyawan dalam mematuhi standar operasional prosedur (SOP), yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan.

Mengingat tantangan-tantangan ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor manajerial spesifik—yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja—yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store di Balikpapan.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja

Manajemen pada dasarnya adalah seni dan ilmu dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif untuk mencapai tujuannya. Dalam bidang ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses strategis untuk mengawasi siklus hidup karyawan—mulai dari rekrutmen, pelatihan, dan penilaian, hingga kompensasi serta memastikan lingkungan kerja yang adil, aman, dan berkeadilan. Kualitas modal manusia suatu organisasi adalah aset utamanya, dan pengelolaan aset ini secara efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien (Hasibuan, 2017, 2020).

Dalam konteks di atas, kinerja karyawan adalah hasil kerja individu yang dapat diukur, dievaluasi berdasarkan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dapat dinilai melalui berbagai indikator seperti ketepatan waktu, efisiensi, kualitas hasil kerja, dan kemandirian (Sulaksono, 2015).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional: Gaya kepemimpinan ini melibatkan pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa dan, dalam prosesnya, mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri. Pemimpin transformasional bertindak sebagai teladan (karisma), memberikan inspirasi, mendorong inovasi (stimulasi intelektual), dan memperlakukan karyawan sebagai individu dengan kebutuhan unik (perhatian individual). Pendekatan ini terbukti dapat menciptakan lingkungan di mana kinerja dapat dimaksimalkan (Robbins & Judge, 2016).

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja: Motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seorang karyawan untuk bertindak dengan antusiasme dan kegigihan untuk menyelesaikan tugas-tugas terkait pekerjaan. Hal ini sering dipahami melalui hierarki kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis dasar hingga keinginan untuk aktualisasi diri dan pengakuan atas prestasi seseorang. Tenaga kerja yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen (Sedarmayanti, 2017).

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja: Ini mengacu pada kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua peraturan dan norma perusahaan. Disiplin adalah landasan dari konsistensi operasional dan ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap jadwal kerja, prosedur, dan tanggung jawab. Ini adalah komponen penting dalam memastikan kualitas kerja dan produktivitas yang tinggi (Agustini, 2019).

KAJIAN EMPIRIS

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dameria & Wijaya (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja pegawai dengan membangun motivasi dan moral yang lebih baik. Selain itu, Niken Febitya Azzahra (2024) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam peningkatan kualitas serta produktivitas kerja karyawan. Ledho et al., (2023) juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja berkorelasi positif dengan pencapaian kinerja, karena adanya kepatuhan terhadap aturan dan konsistensi kerja karyawan.

Studi ini selaras dengan pendapat para ahli dan hasil riset terdahulu, yang menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja organisasi, termasuk pada sektor retail seperti PT. Matahari Department Store Divisi III Balikpapan Superblock (BSB).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan tinjauan teori dan kajian empiris di atas, dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. **H1:** Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Divisi III Balikpapan Superblock (BSB). Logika di balik hipotesis ini adalah bahwa seorang pemimpin yang secara aktif menginspirasi dan memberdayakan timnya diyakini mampu mendorong peningkatan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.
2. **H2:** Motivasi kerja diprediksi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Divisi III Balikpapan Superblock (BSB). Asumsinya adalah bahwa dorongan internal yang kuat pada diri karyawan untuk mencapai prestasi akan termanifestasi dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
3. **H3:** Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan outsourcing PT. Matahari Department Store Divisi III Balikpapan Superblock (BSB). Kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan diyakini menjadi faktor utama meningkatkan keandalan dan konsistensi hasil kerja.
4. **H4:** Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Divisi III Balikpapan Superblock (BSB). Gagasan utamanya adalah bahwa sinergi atau dampak gabungan dari ketiga faktor manajerial ini akan memberikan kontribusi yang bersifat holistik dan lebih kuat dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di lingkungan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Objek penelitian adalah 66 karyawan PT. Matahari Dept Store, Ewalk Mall Balikpapan, Divisi III. Sampel sebanyak 60 karyawan dipilih untuk berpartisipasi melalui teknik non-probabilitas yang dikenal sebagai *purposive sampling*. Metode pengambilan sampel ini dipilih untuk memastikan bahwa semua responden memenuhi kriteria spesifik yang telah ditentukan sebelumnya yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Data dianalisis menggunakan serangkaian alat statistik. Ini termasuk statistik deskriptif, serangkaian uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), serta analisis regresi linier berganda. Untuk mengukur respons, digunakan skala Likert 5 poin.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan karakteristik responden karyawan Divisi III Matahari Dept Store Balikpapan Superblock, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 87% dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK mencapai 95%. Responden didominasi oleh usia produktif 20-30 tahun sebesar 67%, serta masa kerja sebagian besar berkisar antara 1-5 tahun dengan persentase 58%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di divisi tersebut cenderung lebih muda, berpendidikan menengah, mayoritas perempuan, dan memiliki pengalaman kerja menengah, yang berpotensi mendukung produktivitas dan dinamika kerja di perusahaan.

Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) dan $n = 60$, sehingga diperoleh r tabel = 0,2542, dan dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid. Berdasarkan pada tabel 4.6 nilai koefisien alpha untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,8101, motivasi kerja (X_2) sebesar 0,7668, disiplin kerja (X_3) sebesar 0,7672 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,8369, dimana seluruhnya lebih besar dari kriteria *Cronbach's Alpha* yaitu 0,60. Dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel.

Tabel 4.1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Criteria	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0.8101	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0.7668	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0.7672	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.8369	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Hasil Analisis Deskriptif

Pengujian analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan. Seperti nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi.

Tabel 4.2 Hasil Analisis Deskriptif

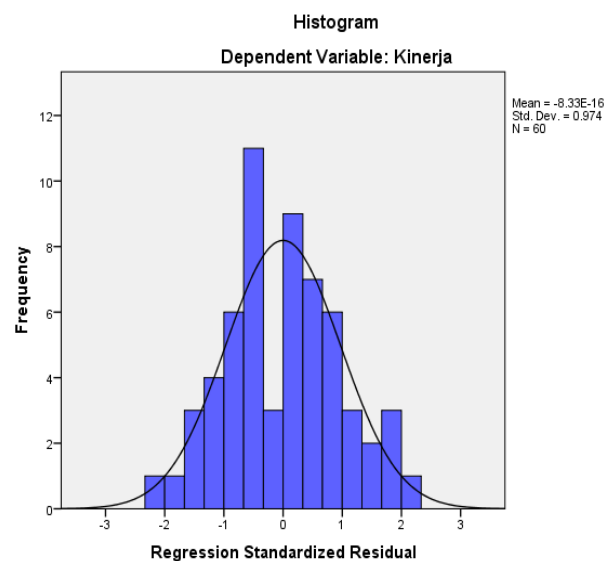
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional	60	24.00	49.00	36.1667	5.85175
Motivasi Kerja	60	22.00	45.00	31.0833	4.67700
Disiplin Kerja	60	24.00	48.00	34.3167	4.95571
Kinerja	60	41.00	80.00	55.8167	8.31884
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Data diolah (2025)

Uji Asumsi Klasik

Salah satu asumsi fundamental dalam analisis regresi linier adalah normalitas sebaran nilai residu, yang menjadi dasar bagi validitas uji statistik inferensial (seperti uji-t dan uji-F). Untuk memastikan robustnya hasil, penelitian ini melakukan evaluasi terhadap asumsi normalitas melalui pendekatan ganda. Evaluasi tersebut mencakup analisis visual dengan memeriksa pola pada grafik Histogram dan Normal P-Plot, yang kemudian diperkuat dengan pengujian statistik kuantitatif menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov untuk konfirmasi objektif.

Gambar 4.1 Pengujian Normalitas Histogram



Berdasarkan gambar 4.3 dapat diinterpretasikan bahwa data telah terdistribusi dengan normal, dikarenakan Histogram berbentuk lonceng simetris, dengan puncak di tengah dan ekor yang meruncing ke kedua sisi.

Dalam tabel 4.8 terlihat hasil pengujian normalitas yang didasarkan dengan uji statistik nonparametik Kolmogorv-Smirnov (K-S) sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Uji Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.87003710
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.038
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Pada tabel 4.8 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) atau nilai signifikan untuk model regresi sebesar 0,200 dimana nilai signifikan ini diatas 0,05. Hal ini menunjukkan variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	3.856	5.187		.743	.460			
Kepemimpinan Transformasional	.275	.124	.193	2.210	.031	.798	1.253	
Motivasi	.390	.237	.219	1.642	.106	.344	2.907	
Disiplin	.871	.221	.519	3.937	.000	.352	2.840	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Uji Heteroskedastisitas

Asumsi non-heteroskedastisitas, yang berarti varians dari residual bersifat konstan, telah terpenuhi dalam model regresi penelitian ini. Validasi asumsi ini dibuktikan melalui dua pengujian yang saling mendukung. Pertama, hasil Uji Glejser menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang secara signifikan memengaruhi nilai absolut residu. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi untuk Kepemimpinan Transformasional (0,963), Motivasi Kerja (0,839), dan Disiplin Kerja (0,897) yang seluruhnya berada jauh di atas ambang batas 0,05 (lihat tabel 4.10 berikut).

Tabel 4.5 Hasil Uji Glejser

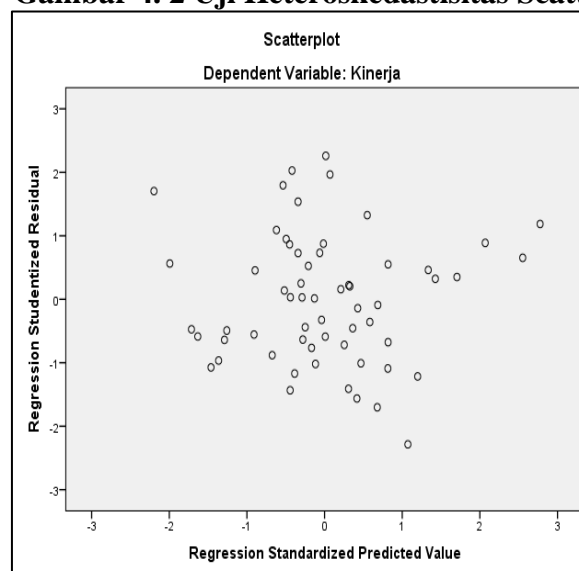
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.802	2.937		1.294	.201
	Kepemimpinan Transformasional	-.003	.070	-.007	-.046	.963
	Motivasi Kerja	.027	.134	.046	.204	.839
	Disiplin Kerja	-.016	.125	-.029	-.129	.897

a. Dependent Variable: Abs_RES

Kedua, bukti visual dari grafik *scatterplot* turut mengonfirmasi temuan ini. Grafik tersebut menampilkan titik-titik data residual yang menyebar secara acak tanpa membentuk pola sistematis tertentu, yang mengindikasikan bahwa varians dari residual bersifat konstan (homoskedastik). Dengan terpenuhinya kedua pengujian tersebut, model regresi ini dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas (lihat gambar 4.4).

Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

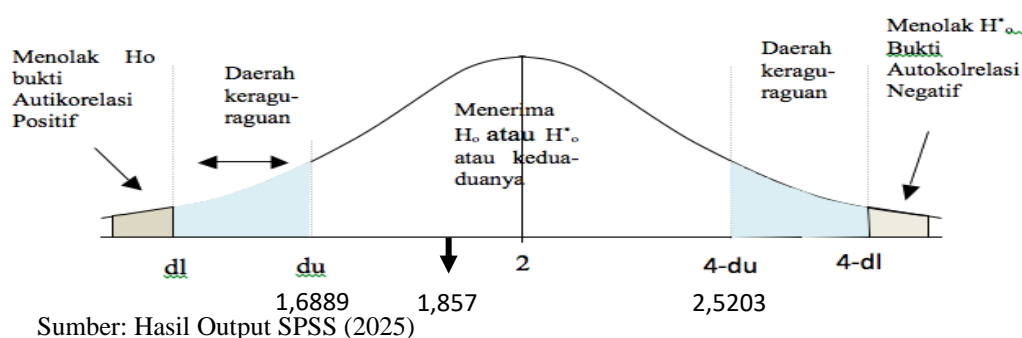


Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Uji Autokorelasi

Model regresi dalam penelitian ini telah dipastikan bebas dari masalah autokorelasi, sebuah asumsi penting yang menunjukkan tidak adanya korelasi antar-kesalahan pengganggu dari waktu ke waktu. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson, yang menghasilkan nilai statistik d sebesar 1,857. Nilai tersebut memenuhi kriteria non-autokorelasi karena berada di antara batas atas ($dU = 1,6889$) dan nilai $(4 - dU = 2,5203)$. Dengan posisi nilai d (1,857) yang jatuh dalam rentang tersebut, dapat divalidasi bahwa residu dari satu observasi tidak memiliki hubungan dengan residu observasi sebelumnya, sehingga model regresi ini dinyatakan valid untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

Gambar 4. 3 Hasil Uji Autokorelasi



Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS maka di peroleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 3,856 + 0,275 X_1 + 0,390 X_2 + 0,871 X_3 + 5,187$. Nilai $R Square$ sebesar 0,657 berarti 65,7% dan korelasi berganda (R) yaitu 0,811.

Tabel 4. 6 Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	3.856	5.187		.743	.460		
1	Kepemimpinan Transformasional	.275	.124	.193	2.210	.031	.798	1.253
	Motivasi kerja	.390	.237	.219	1.642	.106	.344	2.907
	Disiplin kerja	.871	.221	.519	3.937	.000	.352	2.840

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing - masing variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat (Y) atau kinerja berdasarkan hasil regresi yang dilakukan membandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 dan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

Tabel 4.7 Hasil Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.856	5.187		.743	.460
Kepemimpinan Transformasional	.275	.124	.193	2.210	.031
Motivasi Kerja	.390	.237	.219	1.642	.106
Disiplin Kerja	.871	.221	.519	3.937	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan data penelitian diperoleh jumlah $n = 60$ dan $k3$, untuk mengetahui nilai tabel, maka $t_{tabel} = (a/2; n-(k-1))$ atau $(0,05/2; 60-2)$ sehingga $(0,025; 58)$. Berdasarkan tabel distribusi t, maka diperoleh nilai t_{tabel} 2,002.

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapatkan nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 2,210 > t_{tabel} sebesar 2,002 dengan tingkat signifikansi 0,031 yang lebih kecil dari nilai (α) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Divisi III Balikpapan Superblock. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dameria dan Wijaya (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapatkan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 1,642 < t_{tabel} sebesar 2,002 dengan tingkat signifikansi 0,106 yang lebih besar dari nilai (α) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Divisi III Balikpapan Superblock. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rasjid et al., (2022) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapatkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 3,937 > t_{tabel} sebesar 2,002 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai (α) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Divisi III Balikpapan Superblock. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ledho et al., n.d. (2023) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store Balikpapan secara signifikan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Kedua variabel ini terbukti menjadi prediktor kuat yang positif terhadap peningkatan kinerja. Sebuah temuan menarik dari studi ini adalah bahwa motivasi kerja, secara parsial, tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa faktor pendorong motivasi yang ada mungkin belum efektif secara langsung dalam meningkatkan hasil kerja individu karyawan. Meskipun demikian, ketika ketiga variabel—kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja—diuji bersama-sama, mereka secara kolektif memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja secara keseluruhan. Hal ini menegaskan bahwa untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal, diperlukan kombinasi holistik antara kepemimpinan yang menginspirasi dan ketaatan terhadap aturan kerja yang berlaku.

Perusahaan perlu meningkatkan perencanaan dan pengaturan prioritas kerja untuk meningkatkan kinerja khususnya pada ketepatan waktu dan pemimpin harus meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional dengan menjadi panutan yang jujur, adil, dan memberi kesempatan berkembang bagi karyawan serta Perusahaan harus memberikan jaminan kerja dan menciptakan lingkungan aman untuk meningkatkan motivasi kerja. Disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui manajemen waktu yang baik, sikap profesional, dan evaluasi diri rutin.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafala Publishing. Bandung.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Camelie, N. P., Karyatun, S., & Digdowiseiso, K. (2023). Analysis Of Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction And Job Loyalty To The Performance Of Employees Of Pt. Matahari Department Store East Jakarta. In *Syntax Admiration* (Vol. 4, Issue 4).
- Dameria, O., & Wijaya, F. (2024a). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Festival Citylink Bandung (Vol. 5, Issue 2).
- Dessler. (2019). *Human Resource Management. Fundamentals of Management*. New York: Pearson.
- Edison, Emron. , et. al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.*
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 3 No*
- Ledho, M. K., Fanggidae, R. E., Neno, M. S., Timuneno, T., & Manajemen, P. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang The Effect Of Work Environment, Work Motivation and Work Discipline On Employee Performance At PT. Matahari Putra Prima Tbk Kupang City *Koresponden : a).*
- Made Hendri & Kusuma Candra Kirana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection.
- Niken Febitya Azzahra. (2024). "Pengaruh Interpersonal Skill Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening" (*Studi Pada Karyawan Grade 1 Pt Matahari Departement Store Pekalongan*).
- Rasjid, A., & Ganda Maulana, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja. *In Jurnal Manajemen (Vol. 10).*
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.*
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.*
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.*
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploitatif, Enterpretif Dan Konstruktif. Edited By Y. Suryandari. Bandung: ALFABETA.*
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja. Deepublish. Jakarta.*
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia. Kencana prenada media group.*
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam organisasi (edisi ketujuh). (Ati Cahayani, Trans). Jakarta: PT. Indeks.*