

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhammad Aditya<sup>1\*</sup>, Mardi Siswoyo<sup>2</sup>, Khairul Anwar<sup>3</sup>, Marisi Pakpahan<sup>4</sup>

Email : [mackaditya22@gmail.com](mailto:mackaditya22@gmail.com), [siswoyomardi@gmail.com](mailto:siswoyomardi@gmail.com), [khairulasmi@gmail.com](mailto:khairulasmi@gmail.com),  
[marisipakpahan@ibmasmi.ac.id](mailto:marisipakpahan@ibmasmi.ac.id)

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi S2 Magister Manajemen, Institut Bisnis dan Multimedia asmi, Jakarta, Indonesia

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Irama Media Flashnet. Latar belakang dari penelitian ini disebabkan meningkatnya persaingan pada industri Internet Service Provider (ISP) pasca pandemi yang menuntut kinerja karyawan yang lebih optimal. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan sampel jenuh (sensus) dimana seluruh karyawan PT Irama Media Flashnet yang berjumlah 25 orang menjadi respondennya. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuisioner dan di analisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan transformasional (Sig. 0,040) dan disiplin kerja (Sig. 0,011) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, motivasi kerja tidak ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan (Sig. 0,903). Jika dilihat secara simultan, ketiga variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara silumtan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R-square sebesar 56,5%. penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terbukti memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan harus dievaluasi ulang.

**Kata Kunci** :Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of transformational leadership, motivation, and work discipline on employee performance at PT Irama Media Flashnet. The background for this research is the increasing competition in the Internet Service Provider (ISP) industry post-pandemic, which demands more optimal employee performance. This research uses a quantitative associative method with a saturated sampling (census) technique, where all 25 employees of PT Irama Media Flashnet became respondents. The research data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results of this study indicate that partially, transformational leadership (Sig. 0.040) and work discipline (Sig. 0.011) have a positive and significant effect on employee performance. However, work motivation was not found to have a significant influence (Sig. 0.903). When viewed simultaneously, the three variables of transformational leadership, work motivation, and work discipline have a significant simultaneous effect on employee performance with an R-square value of 56.5%. This study concludes that transformational leadership and work discipline are proven to have a significant positive impact on employee performance, while motivation does not have a significant impact and should be re-evaluated.*

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

## **PENDAHULUAN**

Dalam era digital yang kompetitif saat ini, kinerja karyawan menjadi faktor kritis bagi keberhasilan organisasi (Kasmirandi et al., 2024), khususnya di sektor teknologi seperti penyedia layanan internet. PT Irama Media Flashnet sebagai perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja optimal karyawannya. Studi ini berfokus pada tiga variabel kunci yang diduga memengaruhi kinerja: gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional telah banyak diteliti sebagai pendorong utama peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor industri (Buil et al., 2019). Pemimpin transformasional mampu menginspirasi bawahan melalui visi yang jelas, memberikan stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Di konteks PT Irama Media Flashnet yang bergerak di bidang dinamis, gaya kepemimpinan ini mungkin menjadi faktor penentu dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat.

Motivasi kerja sebagai variabel kedua dalam penelitian ini merupakan aspek psikologis yang kompleks namun krusial. Teori Herzberg menunjukkan bahwa faktor motivator seperti pengakuan dan tanggung jawab dapat meningkatkan produktivitas kerja (Sunarya, 2022). Di industri teknologi seperti PT Irama Media Flashnet, dimana kreativitas dan inovasi sangat dihargai, pemahaman tentang motivasi intrinsik karyawan menjadi sangat relevan.

Disiplin kerja sebagai variabel ketiga seringkali menjadi fondasi bagi pencapaian kinerja optimal dan berkorelasi positif dengan produktivitas kerja (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021). Dalam lingkungan kerja teknis seperti di PT Irama Media Flashnet, dimana ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur operasional standar sangat penting, disiplin kerja mungkin menjadi prediktor kuat untuk kinerja karyawan.

Interaksi antara ketiga variabel ini menciptakan dinamika yang menarik untuk diteliti. Beberapa studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Sementara itu, disiplin kerja mungkin berfungsi sebagai moderator dalam hubungan antara motivasi dan kinerja, khususnya di lingkungan kerja yang terstruktur seperti di perusahaan teknologi.

PT Irama Media Flashnet sebagai objek penelitian memberikan konteks yang unik karena karakteristik industri teknologi informasi yang cepat berubah. Perusahaan ini menghadapi tantangan khusus dalam mempertahankan kinerja karyawan di tengah tekanan kompetitif dan tuntutan inovasi yang tinggi. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui pendekatan multidimensi.

Penelitian ini juga bermaksud mengisi gap literatur mengenai interaksi ketiga variabel tersebut di konteks industri teknologi informasi di Indonesia. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di negara Barat atau di sektor manufaktur, sehingga temuan di konteks lokal dan sektor jasa teknologi seperti PT Irama Media Flashnet dapat memberikan perspektif baru.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepemimpin Transformasional**

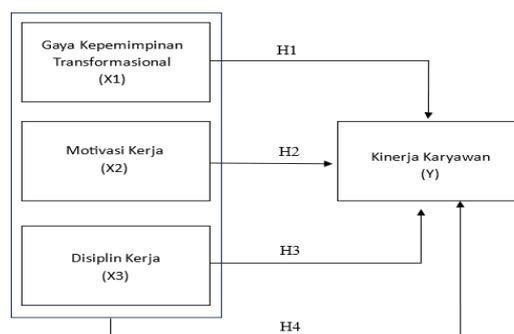
Bass memperluas gagasan Burns dengan menambahkan empat komponen yang dapat diukur secara empiris; pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan tugas, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan yang memengaruhi nilai, sikap, dan motivasi bawahan melalui hubungan interpersonal yang kuat (Harsoyo, 2022). Pemimpin yang menampilkan pengaruh idealis berperilaku sebagai teladan moral dengan integritas tinggi, konsistensi nilai, dan keberanian etis, sehingga menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan yang mendalam dari para pengikutnya, yang pada

gilirannya memperkuat identitas kolektif dan loyalitas dalam organisasi yang dinamis seperti PT. Irama Media Flashnet. Motivasi inspirasional muncul ketika pemimpin menyampaikan visi yang jelas, harapan tinggi, dan optimisme yang menyalakan semangat emosional karyawan, sementara stimulasi intelektual mendorong mereka untuk berpikir kritis, mengeksplorasi solusi inovatif, dan menantang asumsi-asumsi lama, sehingga menciptakan budaya inovasi yang sangat diperlukan dalam industri teknologi informasi. Akhirnya, pertimbangan individual menekankan perhatian pribadi pemimpin terhadap kebutuhan, aspirasi, dan perkembangan masing-masing bawahan melalui coaching, mentoring, dan umpan balik yang disesuaikan, sehingga meningkatkan disiplin kerja, produktivitas, dan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi (Siregar, 2010).

### Motivasi Kerja dan Hubungannya Dengan Kepemimpinan

Kepemimpinan berperan vital dalam memicu atau menahan motivasi kerja. Model kepemimpinan transformasional menekankan inspirasi, visi, serta perhatian personal, yang terbukti meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen organisasi melalui pemenuhan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (Self-Determination Theory) (Muallidin, 2016). Sebaliknya, kepemimpinan pemberdayaan (empowering) memperkuat regulasi kerja intrinsik (Boli et al., 2023), sementara kepemimpinan toksik cenderung menumbuhkan amotivasi serta motivasi ekstrinsik yang dipaksakan, menurunkan kinerja dan kesejahteraan karyawan (Satria Efendi et al., 2023). Meta-analisis terbaru juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan etis dan servant berpengaruh lebih kuat pada motivasi intrinsik dibandingkan gaya transformasional (Nabila et al., 2023).

Dalam konteks PT. Irama Media Flashnet, penerapan kepemimpinan yang menggabungkan inspirasi visi digital, dukungan personal, dan kebijakan penghargaan yang adil dapat mengoptimalkan kedua jenis motivasi. Pemimpin yang memperlihatkan integritas (idealized influence) sekaligus memberi ruang inovasi (intellectual stimulation) akan memperkuat rasa memiliki dan motivasi intrinsik, sedangkan sistem reward yang transparan serta pengakuan publik akan meningkatkan motivasi ekstrinsik. Kombinasi ini tidak hanya meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas, tetapi juga menumbuhkan budaya adaptif yang diperlukan untuk bersaing di industri media teknologi yang dinamis.



Keterangan :

H1 = Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H4 = Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 1: Model Kerangka Penelitian

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yang berlandaskan pada positivisme, mengambil sampel secara random, mengumpulkan data lewat instrumen, dan menganalisis secara statistik untuk menguji hipotesis serta melihat keterkaitan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2023). teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software Statistical Package fo Social Sciences (SPSS) versi 27. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda untuk mengolah data yang telah diperoleh

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer, yaitu sumber data yang diperoleh langsung tanpa menggunakan perantara baik melalui individu maupun kelompok tertentu. Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field Research), yang dimana penelitian lapangan dilaksanakan secara langsung dengan cara mendatangi objek penelitian dan memperoleh data yang dibutuhkan dan dapat dilakukan dengan cara memberikan kuisisioner yang ditujukan kepada Karyawan dari PT. Irama Media Flashnet agar mendapatkan data yang baik dan ideal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dari PT. Irama Media Flashnet, Berdasarkan daftar pertanyaan yang diajukan kepada seluruh karyawan PT. Irama Media Flashnet yang berjumlah 25 orang. Adapun karakteristik dari responden tersebut dibagi menjadi tiga karakteristik seperti jenis kelamin, usia serta lamanya karyawan bekerja di PT. Irama Media Flashnet.

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

| No                     | Karakteristik | Deskripsi           | Frekuensi | Persentase |
|------------------------|---------------|---------------------|-----------|------------|
| 1                      | Jenis Kelamin | Laki-laki           | 18        | 72         |
|                        |               | Perempuan           | 7         | 28         |
| 2                      | Usia          | Dibawah 25 tahun    | 17        | 68         |
|                        |               | 25 Tahun - 35 Tahun | 6         | 24         |
|                        |               | 36 Tahun - 45 Tahun | 2         | 8          |
|                        |               | Diatas 45 tahun     | 0         | 0          |
| 3                      | Lama Bekerja  | Kurang Dari 1 tahun | 8         | 32         |
|                        |               | 1 Tahun - 3 Tahun   | 12        | 48         |
|                        |               | 4 Tahun - 6 Tahun   | 5         | 20         |
|                        |               | Lebih dari 6 tahun  | 0         | 0          |
| <b>Total Responden</b> |               |                     | <b>25</b> | <b>100</b> |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

### Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan kombinasi linear dari variabel independen. Hasil pengujian regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                                   |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)                        | -,322                       | ,796       |                           | -,405 | ,690 |
|                           | Gaya Kepemimpinan Trasformasional | ,479                        | ,219       | ,463                      | 2,186 | ,040 |
|                           | Motivasi                          | ,028                        | ,223       | ,027                      | ,124  | ,903 |
|                           | Displin Kerja                     | ,487                        | ,176       | ,434                      | 2,774 | ,011 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,322 + 0,479X_1 + 0,028X_2 + 0,487X_3 + e$$

Persamaan ditersebut dapat menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta yang diperoleh pada penelitian ini sebesar  $-0,322$  artinya apa bila tidak ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan sebesar konstanta.
2. Nilai koefisien gaya kepemimpinan Transformasional sebesar  $0,479$  artinya gaya kepemimpinan Transformasional meningkatkan kinerja karyawan sebesar  $0,479$  dalam satu satuan.
3. Nilai koefisien motivasi karyawan  $0,028$  artinya motivasi karyawan meningkatkan kinerja karyawan sebesar  $0,028$  dalam satu satuan.
4. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar  $0,487$  artinya disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar  $0,487$  dalam satu satuan.

### R Square

Nilai R-Square berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai 0 menunjukkan bahwa model tidak mampu menjelaskan variasi dalam data, sementara nilai 1 menunjukkan bahwa model sepenuhnya dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Hasil uji R square pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3**  
**Uji R Square**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,751 <sup>a</sup> | ,565     | ,502              | ,44431                     |

a. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Gaya Kepemimpinan Trasformasional, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Nilai R square sebesar  $0,565$ , artinya gaya kepemimpinan trasformasional, motivasi karyawan dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar  $56,5\%$  sisanya  $43,5\%$  dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini

### Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, hasil uji T pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

**Tabel 4**  
**Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                         | -,322                       | ,796       |                           | -,405 | ,690 |
|       | Gaya Kepemimpinan Transformasional | ,479                        | ,219       | ,463                      | 2,186 | ,040 |
|       | Motivasi                           | ,028                        | ,223       | ,027                      | ,124  | ,903 |
|       | Disiplin Kerja                     | ,487                        | ,176       | ,434                      | 2,774 | ,011 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil uji T pada penelitian ini diperoleh hasil seperti berikut:

1. Gaya kepemimpinan Transformasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,040 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, artinya gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,903 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, artinya motivasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,011 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, artinya disiplin karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Uji F

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara komulatif, hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

**Tabel 5**  
**Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 5,374          | 3  | 1,791       | 9,075 | ,000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 4,146          | 21 | ,197        |       |                   |
|       | Total      | 9,520          | 24 |             |       |                   |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan uji F pada penelitian ini ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya gaya kepemimpinan transformasional, motivasi karyawan dan disiplin karyawan berpengaruh signifikan secara bersama – sama atau simultan.

## B. Pembahasan

### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa secara statistik gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,040, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang memimpin secara inspiratif, menjadi panutan dan dapat memberikan perhatian secara individual kepada karyawan secara nyata dapat mendorong semangat dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemimpin yang transformasional mampu membangun hubungan yang kuat dengan karyawan, memberikan visi yang jelas, serta memperhatikan kebutuhan dan pengembangan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan kinerja mereka. Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Tangkudung & Taroreh (2021), namun hasil penelitian ini juga berkontradiksi dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nurhuda et al., (2019) yang mengatakan gaya kepemimpinan transformasional ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini kemungkinan disebabkan karena perbedaan karakteristik industri, yang dimana industri telekomunikasi ini lebih dituntut untuk lebih inovatif sehingga peran pemimpin sebagai inspirator menjadi lebih krusial daripada industri lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan bagi PT. Irama Media Flashnet untuk mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

### ***Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan***

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,903, hasil ini lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil ini menentang teori dari Robbins (dalam Syaharuddin Y, 2022) yang mengaitkan langsung motivasi kepada hasil kerja karyawan, namun hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Sultoni (2024) yang juga menemukan hasil yang sama dalam penelitiannya yang dilakukan di instansi pemerintah. Hasil ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, kinerja karyawan PT Irama Media Flashnet bisa dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti gaya kepemimpinan, kompetensi, atau fasilitas kerja, yang lebih menentukan kinerja mereka dibandingkan motivasi saja. Menurut Adinda et al. (2023), interaksi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan ikut serta semakin meningkat. Kedua, meskipun karyawan mungkin memiliki tingkat motivasi yang tinggi, motivasi tersebut bisa jadi tidak terinternalisasi dengan baik dalam diri mereka. Motivasi eksternal seperti insentif finansial atau penghargaan mungkin tidak cukup kuat untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik jika tidak didorong oleh motivasi intrinsik yang lebih mendalam. Selain itu, kualitas pengukuran motivasi dalam penelitian ini juga bisa menjadi faktor, di mana instrumen yang digunakan mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dengan tepat. Faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung juga bisa menjadi alasan, di mana meskipun motivasi tinggi, hambatan dari lingkungan yang tidak kondusif bisa menghalangi pencapaian kinerja yang optimal. Terakhir, bisa juga terdapat variabel moderator atau mediator yang mempengaruhi hubungan antara motivasi dan kinerja, seperti kepuasan kerja atau dukungan sosial, yang memperkuat atau melemahkan dampak motivasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, meskipun motivasi karyawan dianggap penting, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain yang lebih kontekstual atau mendalam mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

### ***Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, ditemukan bahwa disiplin karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,011, nilai ini lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki oleh karyawan PT. Irama Media Flashnet, semakin baik

pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini mendukung kuat argument dari Kusumasari (2022), yang memposisikan disiplin kerja sebagai alat manajemen untuk menegakkan operasionalnya agar tercapainya tujuan Perusahaan. Disiplin karyawan juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih terorganisir, mematuhi aturan yang ada, serta lebih fokus pada pekerjaan mereka. Disiplin dapat mencakup berbagai aspek, seperti kedatangan tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu, dan komitmen terhadap standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Hal ini tentu saja akan berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kinerja mereka.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan menjadi faktor penentu yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Irama Media Flashnet. Ketika karyawan PT Irama Media Flashnet memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dan lebih mudah untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini akan meningkatkan kualitas pekerjaan, mempercepat penyelesaian tugas, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien. Disiplin yang baik juga menciptakan kebiasaan positif dalam bekerja, yang pada akhirnya akan memperbaiki performa dan hasil kerja mereka.

## KESIMPULAN

Transformational leadership terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Irama Media Flashnet. Kepemimpinan yang menginspirasi, menjadi panutan, memotivasi, dan memberikan arahan jelas membantu karyawan meningkatkan hasil kerja mereka secara nyata. Teori kepemimpinan transformasional juga menegaskan bahwa gaya ini menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan produktif. Motivasi kerja, di sisi lain, tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan, seperti kondisi lingkungan kerja atau sistem kompensasi yang kuat. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi kembali cara meningkatkan motivasi, misalnya melalui perbaikan kebijakan remunerasi atau penciptaan budaya kerja yang lebih mendukung. Disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, menegaskan pentingnya ketepatan waktu, konsistensi, dan kedisiplinan tinggi. Secara kolektif, kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja menjelaskan 56,5 % variasi dalam kinerja karyawan PT Irama Media Flashnet, sementara sisanya dipengaruhi faktor eksternal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Boli, B., Tanasa, N., & Tan, T. (2023). Peran Empowering Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dan Job Performance Guru. *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)*, 1(3), 192–208. <https://doi.org/10.56855/analysis.v1i3.328>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(May), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Kasmirandi, K., Abbas, S. A., & Chaeruddin, C. (2024). Digitalisasi dan Kepemimpinan Transformasional: Kunci Peningkatan Kinerja Pegawai di Enrekang, Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 249–256. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.287>
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indah Respati Kusumari Program Studi Administrasi Bisnis FISIP. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(02), 186–204. <https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>
- Muallidin, I. (2016). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM KAJIAN TEROTIK DAN EMPIRIS. *Working Paper*, 2007, 1–15. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.10051.71209>

Muhammad Aditya, Mardi Siswoyo, Khairul Anwar, Marisi Pakpahan | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Nabila, T. W., Febriarhamadini, R., Rosalina, S. S., & Setyaningsih, R. N. (2023). Gaya Kepemimpinan di Era Pandemi Covid-19. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 7(2), 177–184. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v7i2.15866>
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl . Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo - Sidoarjo. *Iqtisha Dequity Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–5. <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/iqtisad/article/view/355>
- Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1652–1659. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11887>
- Satria Efendi, Riva Nadia Putri, & Wiwik Indrayeni. (2023). Toxic Leadership: Faktor Pengaruh, Implikasi Terhadap Organisasi dan Strategi Intervensi. *Behavioral Science Journal*, 1(2), 19–33. <https://jurnal.syedzasaintika.ac.id>
- Siregar, D. A. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kebijakan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Hubungannya Dengan Perilaku Prososial Organisasi (Studi Kasus Sekolah Menengah Pertama Swasta Islam Terpadu di Kota Medan)* [Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara]. <https://123dok.com/document/ozlg6voy-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-kebijakan-kompensasi-hubungannya-prososial-organisasi.html>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (S. E. Pratiwi (ed.)). Bandung :Penerbit Alfabeta.
- Sunarya, F. R. (2022). Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah Organisasi. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 9(3), 909–920. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25915>
- Syahrudin Y. (2022). *PERILAKU ORGANISASI*. [https://repository.unmul.ac.id/bitstream/handle/123456789/47859/Modul Perilaku Organisasi.pdf?sequence=1](https://repository.unmul.ac.id/bitstream/handle/123456789/47859/Modul%20Perilaku%20Organisasi.pdf?sequence=1)
- Tangkudung, C. A., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1382–1391.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>

