Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Published by: Alahyan Publisher Sukabumi
e-ISSN: 3025-1974
Volume: 4 Nomor: 3 (Desember: 2026) hal: 583-596
DOI: https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i3.644

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ahpa Salam[1]*, Didit Haryadi[2]
*[1,2]Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia
e-mail: [1]ahpasalam23@gmail.com, [2]dosen03421@unpam.ac.id
*Corresponding author: ahpasalam23@gmail.com

Informasi Artikel:
Terima:19-09-2026
Revisi: 17-10-2026
Disetujui: 29-10-2026
Publish online: 10-11-2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multielok Cosmetic Cikande, Serang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran pemimpin yang mampu memberikan inspirasi serta penerapan disiplin kerja yang baik dalam mendorong peningkatan produktivitas dan pencapaian target perusahaan di tengah persaingan industri manufaktur kosmetik yang semakin ketat. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 244 karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 152 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik Probability Sampling melalui metode Simple Random Sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 7,875 > t tabel 1,976; Sig. 0,000 < 0,05). Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 8,185 > t tabel 1,976; Sig. 0,000 < 0,05). Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 88,861 (Sig. 0,000 < 0,05) dan mampu menjelaskan 53,8% variasi kinerja karyawan (Adjusted R Square = 0,538), sedangkan sisanya sebesar 46,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam penguatan kepemimpinan transformasional dan penegakan disiplin kerja, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and work discipline on employee performance at PT. Multielok Cosmetic Cikande, Serang. The study is grounded in the importance of leaders who are able to inspire employees and the implementation of sound work discipline in driving productivity and the achievement of company targets amid increasingly intense competition in the cosmetics manufacturing industry. A quantitative method with a causal associative approach was employed. The population consisted of 244 employees, with a sample of 152 respondents determined using the Slovin formula and a Probability

Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Published by: Alahyan Publisher Sukabumi
e-ISSN: 3025-1974
Volume: 4 Nomor: 3 (Desember: 2026) hal: 583-596
DOI: https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i3.644

Sampling technique through the Simple Random Sampling method. Data were collected through an online questionnaire distributed via Google Form and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination with the aid of SPSS version 25. The results show that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance (t count 7.875 > t table 1.976; Sig. 0.000 < 0.05). Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance (t count 8.185 > t table 1.976; Sig. 0.000 < 0.05). Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on employee performance, with an F count of 88.861 (Sig. 0.000 < 0.05), explaining 53.8% of the variation in employee performance (Adjusted R Square = 0.538), while the remaining 46.2% is explained by other variables outside this research model. These findings are expected to provide input for the company in formulating human resource management policies, particularly in strengthening transformational leadership and enforcing work discipline, and to serve as a reference for future research in the field of human resource management.
Keywords: *Transformational Leadership; Work Discipline; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Di era manufaktur modern, persaingan dunia bisnis tidak lagi hanya bertumpu pada keunggulan teknologi atau besarnya modal, melainkan pada kualitas modal manusia (human capital (Munir et al., 2024; Sari et al., 2024). Sumber daya manusia (SDM) merupakan kekuatan utama di balik kesuksesan organisasi karena tidak hanya menerapkan strategi, tetapi juga mendorong inovasi dan perubahan, sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Anshori et al., 2022; Mulyadi et al., 2023; Purnamasari et al., 2023). Praktik manajemen SDM yang efektif, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi, terbukti mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan (Alfarizi et al., 2022; Riyanto et al., 2022; Tajudin et al., 2023).

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi, karena tingginya kinerja karyawan akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta pencapaian target perusahaan (Gunawan et al., 2022; Karsikah et al., 2023; Setiadi et al., 2023). Di antara berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dipandang memiliki peran yang sangat penting (D. Darmawan et al., 2025; Karlita et al., 2024; Lindawati et al., 2024). Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan organisasi melalui pemberian motivasi, stimulasi intelektual, pengaruh ideal, serta perhatian individual kepada setiap karyawan (Mukhlisin et al., 2023; Rahmatullah et al., 2022; Tania et al., 2021). Pemimpin transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga mampu membangun komitmen dan loyalitas karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik, melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, pemberdayaan, serta hubungan interpersonal yang baik (Haryadi et al., 2021, 2026; Syaechurodji et al., 2024).

Sementara itu, disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap seluruh peraturan organisasi yang diwujudkan melalui kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta perilaku kerja yang sesuai

Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Published by: Alahyan Publisher Sukabumi
e-ISSN: 3025-1974
Volume: 4 Nomor: 3 (Desember: 2026) hal: 583-596
DOI: https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i3.644

dengan standar perusahaan (Amelia et al., 2024; Andriyani et al., 2024). Disiplin kerja yang baik akan membantu organisasi menciptakan efektivitas kerja, meningkatkan produktivitas, dan meminimalkan pelanggaran maupun kesalahan kerja. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, serta menjadi kunci kesuksesan seseorang dalam bekerja (Fitri et al., 2024; Haryadi et al., 2022). Semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat (Hidayat et al., 2024; Ijah et al., 2024).

Fenomena yang terjadi di PT. Multielok Cosmetic Cikande menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan di tengah meningkatnya target produksi dan persaingan industri kosmetik yang semakin ketat. Hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa kondisi yang menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan kepemimpinan transformasional, seperti kurangnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan serta belum meratanya pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi. Di sisi lain, masih ditemukan pula beberapa bentuk ketidakdisiplinan, seperti keterlambatan datang bekerja, kurangnya kepatuhan terhadap SOP, dan penyelesaian pekerjaan yang belum sesuai dengan target waktu yang ditetapkan perusahaan. Data penjualan perusahaan turut memperlihatkan adanya fluktuasi pencapaian target penjualan antarkuartal, yang mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia agar produktivitas karyawan dapat terus ditingkatkan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Haryadi et al., 2021). Sedangkan penelitian menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Izati et al., 2024). Demikian pula pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Hidayat et al., 2024). Sementara sejumlah penelitian lain menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fitri et al., 2024). Adanya perbedaan (research gap) hasil penelitian terdahulu tersebut, dikombinasikan dengan fenomena yang terjadi di lapangan, mendorong peneliti untuk menganalisis lebih lanjut pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multielok Cosmetic Cikande, Serang, baik secara parsial maupun simultan, sehingga hasilnya diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antarvariabel tersebut serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan mengkonfirmasi adanya dampak yang penting kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan dan kontribusinya bagi pengembangan Perusahaan secara praktis maupun scara teoritis.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi, menginspirasi, dan mengubah nilai serta perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Darmawan et al., 2021; Yulisharsasi et al., 2022). Pemimpin transformasional memiliki kemampuan luar biasa untuk mempengaruhi pengikut melebihi harapan yang telah ditetapkan (Alhamidi, 2022). Gaya kepemimpinan ini terbukti secara konsisten berpengaruh positif terhadap berbagai hasil kerja, termasuk kinerja karyawan (Sari & Fernando, 2021; Lestari & Atmaja, 2024). Sejumlah besar penelitian empiris mendukung hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan

Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Published by: Alahyan Publisher Sukabumi
e-ISSN: 3025-1974
Volume: 4 Nomor: 3 (Desember: 2026) hal: 583-596
DOI: https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i3.644

signifikan terhadap kinerja karyawan (Nasrip et al., 2023; Nurhafni, 2022; Supardi & Anshari, 2022). Pemimpin transformasional yang memberikan motivasi, mendengarkan aspirasi, dan memberikan penghargaan kepada karyawan terbukti dapat meningkatkan kinerja (Lestari & Atmaja, 2024; Veliando & Yanuar, 2021). Namun demikian, terdapat nuansa dalam literatur: beberapa studi menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak selalu berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja, terutama ketika variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau motivasi tidak dipertimbangkan (Anom et al., 2023; Isrokin & Adriani, 2022; Widayati et al., 2023).

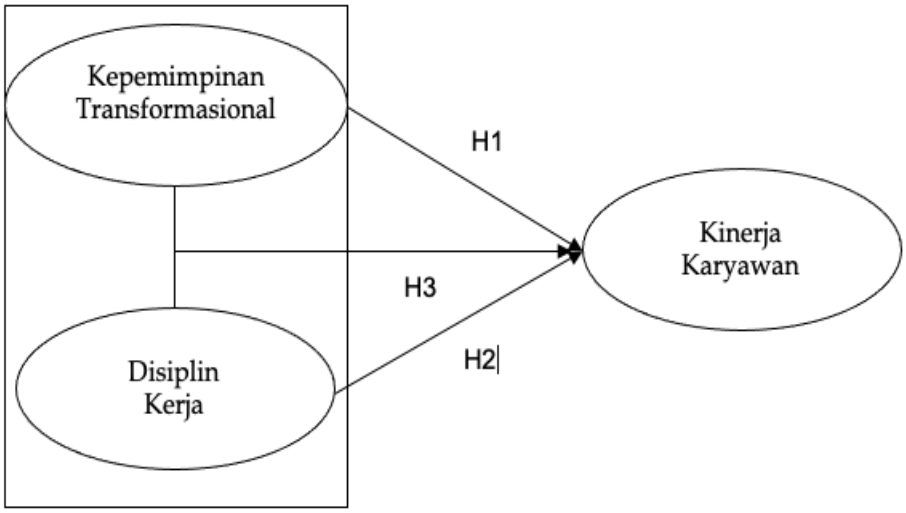
Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang secara konsisten dikaitkan dengan kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi (Fernando & Sismanto, 2024; Fortuna et al., 2022). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Anandita et al., 2023; Shofiana et al., 2023). Karyawan yang disiplin diharapkan mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas pelaksanaan tugas-tugasnya (Nurdiana, 2022; Syafe'i, 2021). Sejumlah besar penelitian empiris mendukung hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan (Aulia & Trianasari, 2021; Hani & Rochman, 2022; Satrya & Putra, 2023). Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor, mulai dari industri manufaktur (Dunggio et al., 2022; , Arista, 2022), perhotelan (Permana et al., 2024; Savira & Parma, 2022), Namun demikian, terdapat nuansa dalam literatur: beberapa studi menemukan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja, terutama ketika variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau motivasi tidak dipertimbangkan (Anwar, 2024; Ovianti & Fadli, 2022; Pratama et al., 2023).

Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja merupakan dua faktor determinan yang secara konsisten dikaitkan dengan kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi (Dewangga et al., 2024; Suryantini et al., 2022; Susanti et al., 2024). Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan mendorong karyawan mencapai kinerja tinggi melebihi ekspektasi sebelumnya (Dewi et al., 2024; Susanti et al., 2024). Sementara disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi (Darmawati et al., 2023; Suryantini et al., 2022). Kedua variabel ini saling berkaitan, karena pemimpin transformasional terbukti mampu membentuk dan meningkatkan disiplin kerja karyawan (Rachman, 2022; Sujana et al., 2021; Surawijaya et al., 2023). Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian pada PT. Putra File Indah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,5%, sementara disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,4% (Wirjawan & Simanjuntak, 2023). Penelitian pada Sekretariat Jenderal DPR RI juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hasanudin & Nugroho, 2023). Pemimpin transformasional mampu menginspirasi karyawan untuk bekerja melebihi ekspektasi sekaligus membentuk perilaku disiplin yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Published by: Alahyan Publisher Sukabumi
e-ISSN: 3025-1974
Volume: 4 Nomor: 3 (Desember: 2026) hal: 583-596
DOI: https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i3.644



Gambar 1. Paradigma Penelitian di Kembangkan 2026

H_1: Adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

H_2: Adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H_3: Adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal (cause effect relationship), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Multielok Cosmetic yang berjumlah 244 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah Probability Sampling dengan metode Simple Random Sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 152 responden dari total populasi 244 karyawan.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert 1-5 dan disebarkan kepada responden secara daring melalui Google Form, berisi pernyataan terkait variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan indikator idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan charismatic; variabel Disiplin Kerja (X2) dengan indikator ketepatan waktu, ketaatan peraturan, tanggung jawab, dan kehadiran; serta variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab. Observasi dilakukan untuk memperoleh pemahaman langsung mengenai kondisi kepemimpinan dan disiplin kerja di lokasi penelitian, sedangkan studi pustaka digunakan untuk membangun landasan teori dari buku dan jurnal nasional maupun internasional yang relevan.

Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Published by: Alahyan Publisher Sukabumi
e-ISSN: 3025-1974
Volume: 4 Nomor: 3 (Desember: 2026) hal: 583-596
DOI: https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i3.644

Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada setiap variabel. Tahap kedua adalah uji kualitas data yang meliputi uji validitas (dengan membandingkan r hitung terhadap r tabel) dan uji reliabilitas (dengan koefisien Cronbach's Alpha > 0,60). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik, yang terdiri atas uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji heteroskedastisitas (uji Glejser), dan uji multikolinearitas (nilai Tolerance dan VIF). Tahap keempat adalah analisis regresi linear berganda dengan persamaan Y = a + b1X1 + b2X2 + e, untuk mengukur besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tahap kelima adalah uji hipotesis, yang terdiri atas uji t untuk menguji pengaruh parsial dan uji F untuk menguji pengaruh simultan pada taraf signifikansi 5%, serta uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 152 responden karyawan PT. Multielok Cosmetic yang seluruh kuesionernya kembali dalam kondisi lengkap dan layak dianalisis. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan (50,66%), berada pada kelompok usia 26-35 tahun (51,3%), berpendidikan terakhir SMA/SMK (72,4%), dan memiliki masa kerja 1-3 tahun (35,5%). Karakteristik ini mencerminkan komposisi tenaga kerja pada industri manufaktur kosmetik yang banyak melibatkan tenaga kerja usia produktif pada lini produksi.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,159 pada n = 152), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada ketiga variabel berada di atas 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,858 - 0,886	0,159	0,897 (Reliabel)
Disiplin Kerja (X2)	0,842 - 0,885	0,159	0,917 (Reliabel)
Kinerja Karyawan (Y)	0,848 - 0,881	0,159	0,915 (Reliabel)

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2026)

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 (> 0,05), sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi masing-masing variabel di atas 0,05, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,925 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,081 (< 10) pada kedua variabel independen, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel bebas. Ringkasan hasil uji asumsi klasik disajikan pada Tabel 2.

Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Published by: Alahyan Publisher Sukabumi
e-ISSN: 3025-1974
Volume: 4 Nomor: 3 (Desember: 2026) hal: 583-596
DOI: https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i3.644

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Asymp. Sig. = 0,200	Data berdistribusi normal
Heteroskedastisitas (Glejser) - X1	Sig. = 0,838	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas (Glejser) - X2	Sig. = 0,071	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Multikolinearitas - X1 dan X2	Tolerance = 0,925; VIF = 1,081	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil output SPSS (2026)

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y = -2,149 + 0,645X1 + 0,537X2, sebagaimana disajikan pada Tabel 3. Nilai konstanta sebesar -2,149 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja bernilai konstan, maka Kinerja Karyawan berada pada nilai -2,149. Koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,645 dan Disiplin Kerja sebesar 0,537 bertanda positif, yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan searah dengan Kinerja Karyawan, artinya semakin baik kepemimpinan transformasional dan semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Variabel	B	t-hitung	t-tabel	Sig.
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,645	7,875	1,976	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,537	8,185	1,976	0,000

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan. Sumber: Hasil output SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3, nilai t hitung variabel Kepemimpinan Transformasional (7,875) dan Disiplin Kerja (8,185) lebih besar dari t tabel (1,976) dengan nilai Sig. sebesar 0,000 (< 0,05), sehingga H1 dan H2 diterima. Artinya, secara parsial Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Multielok Cosmetic Cikande, Serang.

Hasil uji F dan uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 4. Nilai F hitung sebesar 88,861 dengan Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H3 diterima. Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0,538 menunjukkan bahwa 53,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi.

Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Published by: Alahyan Publisher Sukabumi
e-ISSN: 3025-1974
Volume: 4 Nomor: 3 (Desember: 2026) hal: 583-596
DOI: https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i3.644

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi

F hitung	F tabel	Sig.	Adjusted R Square	Ket.
88,861	3,06	0,000	0,538	H3 diterima

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan. Sumber: Hasil output SPSS (2026)

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mendorong bawahan mencapai kinerja melampaui ekspektasi standar melalui empat dimensi, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration (Syaechurodji et al., 2024). Melalui idealized influence, pemimpin berperan sebagai teladan moral yang menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan bawahan sehingga mendorong komitmen dan dedikasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pemimpin yang inspiratif dan berorientasi pada pengembangan individu cenderung menghasilkan karyawan yang lebih produktif dan berkinerja tinggi (Al Amin et al., 2023).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Amelia et al., 2024). Karyawan dengan disiplin kerja tinggi, yang tercermin dari ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, secara konseptual diyakini mampu melaksanakan tugas secara lebih efisien dan efektif (Andriyani et al., 2024). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam industri manufaktur kosmetik, penerapan disiplin kerja memiliki relevansi tinggi mengingat proses produksi menuntut kepatuhan ketat terhadap Standard Operating Procedure (SOP) dan akurasi dalam quality control (Fitri et al., 2024).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara

Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dipandang sebagai dua kekuatan yang bersifat komplementer dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Pemimpin transformasional membangun fondasi motivasional dan komitmen melalui visi, inspirasi, dan perhatian personal, sementara disiplin kerja menyediakan kerangka normatif yang memastikan motivasi tersebut terwujud dalam perilaku kerja yang teratur dan bertanggung jawab. Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sinergi antara pemimpin yang inspiratif dan karyawan yang disiplin diyakini mendorong tercapainya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam kinerja karyawan secara menyeluruh (Al Amin et al., 2023; Alfarizi et al., 2022; Andriyani et al., 2024).

Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Published by: Alahyan Publisher Sukabumi
e-ISSN: 3025-1974
Volume: 4 Nomor: 3 (Desember: 2026) hal: 583-596
DOI: https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i3.644

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Multielok Cosmetic Cikande, Serang, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan, kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Secara simultan, Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H3 diterima), dengan kontribusi sebesar 53,8% terhadap variasi kinerja karyawan. Implikasinya, perusahaan disarankan untuk lebih konsisten menunjukkan keteladanan pimpinan dalam kedisiplinan dan etika kerja, memperkuat pengawasan serta apresiasi terhadap tanggung jawab kerja karyawan, dan mempertahankan program pengembangan kepemimpinan serta penegakan aturan kerja secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti, seperti motivasi kerja, kompensasi, atau budaya organisasi, serta memperluas objek dan jumlah sampel penelitian agar diperoleh temuan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Al Amin, R., Prahiawan, W., Ramdansyah, A. D., Haryadi, D., Manajemen, M., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2023). Employee performance under organizational culture and transformational leadership: A mediated model. *Jurnal Mantik*, *7*(2), 2685–4236.

Alfarizi, A. W., Haryadi, D., & Syaechurodji. (2022). Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline. *Jurnal Mantik*, *6*(2), 1892–1902. www.iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/index

Alhamidi, E. M. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, *1*(1), 52–62. https://doi.org/10.56721/jisdm.v1i1.69

Amelia, L., Hurairah, A., & Haryadi, D. (2024). Organizational commitment and work discipline to employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, *11*(4), 801–807.

Anandita, S. R., Fatikha, L. N., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(2), 68–74. https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.325

Andriyani, D., Muspiroh, S., Aini, S. N., Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2024). Optimization of the work environment and observance of work discipline in improving employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, *11*(4), 949–956. https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.245

Anom, A., Adawiyah, W. R., & Berliyanti, D. O. (2023). Job Satisfaction Karyawan Perbankan Memediasi Transformational Leadership dan Job Performance. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *8*(1), 709. https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.864

Anshori, A. S., Moh. Mukhsin, Suhendra, I., & Haryadi, D. (2022). Accuracy of Compensation and Competency Improvement in Improving Performance, Knowledge Sharingas An Intervening

Published by: Alahyan Publisher Sukabumi
e-ISSN: 3025-1974
Volume: 4 Nomor: 3 (Desember: 2026) hal: 583-596
DOI: https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i3.644

Variable. *Enrichment: Journal of Management*, *12*(3), 2201–2209.

Anwar, S. (2024). Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk Padang Sumatera Barat Dilihat dari Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja. *AKSIOMA : Jurnal Sains Ekonomi Dan Edukasi*, *1*(2), 85–98. https://doi.org/10.62335/z4s3ac80

Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, *4*(1), 21–34. https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577

Darma Rosmala Sari, T., & Fernando, Y. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Transformasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM. *E-Jurnal Akuntansi*, *31*(1), 106. https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i01.p08

Darmawan, A., Bagis, F., & Anggraini, I. A. P. (2021). Pengaruh Locus of Control, Kepemimpinan Transformasional dan Spiritual At Work Terhadap Kinerja Karyawan. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, *9*(2), 301. https://doi.org/10.21043/bisnis.v9i2.11832

Darmawan, D., Triatmanto, B., Natsir, M., Haryadi, D., & Supriadi, B. (2025). Mediation model of organizational citizenship behavior to improve employee performance with training and emotional intelligence. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, *8*(3), 4261–4275. https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i3.7471

Darmawati Manda, Andi Tenry Sose, Faridah Faridah, & Lukman Lukman. (2023). Transformational Leadership, Work Discipline, and Organizational Commitment'S Influence on Employee Performance. *Brilliant International Journal Of Management And Tourism*, *3*(1), 36–57. https://doi.org/10.55606/bijmt.v3i1.1167

Dewangga, I. G. M. B. T., Sitiari, N. W., & Anak Agung Rai Sita Laksmi. (2024). The Role of Work Motivation as a Mediator in the Influence of Transformational Leadership and Work Discipline on Employee Performance in the Culinary Industry of Ayam Betutu in Kuta, Bali. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan*, *3*(1), 47–62. https://doi.org/10.55927/jambak.v3i1.9075

Dewi, A. I. L., Krisnandi, H., Digdowiseiso, K., & Zulkiffli, S. N. A. (2024). The Influence of Transformational Leadership, Quality of Human Resources and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Social Service and Research*, *4*(01), 344–356. https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i01.702

Fernando, E., & Sismanto, A. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ptpn Vii (Persero) Padang Pelawi. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, *5*(1), 60–70. https://doi.org/10.36085/jems.v5i1.5961

Fitri, S. N., Aullora, P., Firdaus, M., & Haryadi, D. (2024). Encourage work motivation and work discipline towards employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, *11*(4), 725–731.

Fortuna, E. M. J., Wijayanto, H., & Hartono, S. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, *2*(2), 367–377. https://doi.org/10.53363/buss.v2i2.65

Gunawan, R., Haerofiatna, & Haryadi, D. (2022). The effect of extrinsic motivation, interpersonal trust, and organizational commitment in improving employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, *12*(5), 3670–3677. www.enrichment.iocspublisher.org

Published by: Alahyan Publisher Sukabumi
e-ISSN: 3025-1974
Volume: 4 Nomor: 3 (Desember: 2026) hal: 583-596
DOI: https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i3.644

Hani RN, T. T., & Rochman, A. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Education and Social Sciences*, *1*(2), 75–83. https://doi.org/10.56916/ijess.v1i2.226

Haryadi, D., Prahiawan, W., Nupus, H., & Wahyudi, W. (2021). Transformational Leadership, Training, Dan Employee Performance: Mediasi Organizational Citizenship Behavior Dan Job Satisfaction. *Ultima Management : Jurnal Ilmu Manajemen*, *13*(2), 304–323. https://doi.org/10.31937/manajemen.v13i2.2311

Haryadi, D., Setiawati, E. T., & Juhandi. (2022). The Role Of Organizational Culture On Improving Employee Performance Through Work Discipline. *Jurnal Mantik*, *6*(1), 686–698.

Haryadi, D., Waruwu, O., & Hashim, F. (2026). Moderating effect job satisfaction : Investigation transformational leadership on turnover intention. *Indonesia Accounting Research Journal*, *13*(4), 332–342.

Hasanudin, H., & Nugroho, R. A. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Discipline, and Compensation on the Performance of the State Civil Apparatus Through Motivation. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *7*(2), 276–290. https://doi.org/10.36555/almana.v7i2.2159

Hidayat, R., Silviyanti, I. H., Rojul, Putri Indah Lestari, & Haryadi, D. (2024). The Influence of Competence and Work Discipline on the Performance of Government Employees. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, *3*(1), 73–81. https://doi.org/10.59065/jissr.v3i1.93

Ijah, Rohisoh, Febriyanti, S., & Haryadi, D. (2024). The effect of job satisfaction and work discipline on employee performance at PT Akbar Karya Utama Cilegon. *Journal of Management Science*, *7*(1), 177–197. https://doi.org/10.21070/perisai.v7i2.1648

Isrokin, I., & Adriani, Z. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Construction & Engineering Department Petrochina International Jabung Ltd Kabupaten Tanjung Jabung Timur Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, *11*(04), 890–903. https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.18160

Izati, N., Azhar, & Prabujaya, S. P. (2024). The Pengaruh Perceived Organizational Support, Need for Achievement dan Transformational Leadership terhadap Employee Performance: Merit System sebagai Moderator. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *15*(3), 293–317. https://doi.org/10.29244/jmo.v15i3.57464

Karlita, E. S., Zaelani, R., Anggrai, F., Amaria, L. H., & Haryadi, D. (2024). Work motivation and work environment as a trigger for increased employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, *11*(4), 831–837. https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.229

Karsikah, Kambara, R., Ramdansyah, A. D., & Haryadi, D. (2023). Determinants of Job Satisfaction : Internal Communication Relationships in Improving Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, *12*(6), 4692–4697.

Lestari, A. F., & Atmaja, D. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Psychological Capital. *Journal of Social and Economics Research*, *5*(2), 1451–1466. https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.239

Lindawati, Nurfi, Nurjihan, N., & Haryadi, D. (2024). The effect of work environment and health,

Published by: Alahyan Publisher Sukabumi
e-ISSN: 3025-1974
Volume: 4 Nomor: 3 (Desember: 2026) hal: 583-596
DOI: https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i3.644

work safety on employee performance. *Journal of Management Science (JMAS)*, *7*(1), 45–51. www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS

Mochammad Munir Rachman. (2022). Measurement Of Job Satification: Transformational Leadership And Interpersonal Communication Impact On Work Discipline. *Jurnal Manajemen*, *26*(2), 296–314. https://doi.org/10.24912/jm.v26i2.966

Mukhlisin, Syaechurodji, & Haryadi, D. (2023). Leadership and organizational culture towards optimizing employee performance at SMK Negeri 4 Cilegon City. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, *11*(2), 262–269.

Mulyadi, A., Prahiawan, W., Pancasasti, R., & Haryadi, D. (2023). Predicting employee performance through extrinsic motivation : A conceptual model and empirical validation. *Enrichment: Journal of Management*, *12*(6).

Munir, A. S., Kurnaesih, M., & Haryadi, D. (2024). Application of work environment and compensation adjustments to employee performance. *Journal of Management Science (JMAS)*, *7*(1), 59–65. www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS

Nasrip, M., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Analisis Personality, Burnout Syndrome dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *5*(2), 637–651. https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i2.1571

Nurdiana, E. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Ciledug. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, *4*(2), 31–41. https://doi.org/10.46772/jecma.v2i1.781

Nurhafni, I. (2022). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Pemediasi. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, *7*(3), 279–289. https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i3.175

Ovianti, Y., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, *4*(2), 109–119. https://doi.org/10.54783/jin.v4i2.571

Permana, K. B. J., Sihombing, I. H. H., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Harris Riverview Kuta. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, *12*(2), 102–111. https://doi.org/10.52352/jbh.v12i2.1186

Pratama, S. F., Nurhadi, M., Rithmaya, C. L., & Setiawan, N. (2023). the Effect of Leadership Style, Work Discipline, Work Environment on Employee Performance in Pt. Navya Retail Indonesia. *Buletin Studi Ekonomi*, 107. https://doi.org/10.24843/bse.2023.v28.i01.p10

Purnamasari, W. R., Kambaraa, R., & Haryadi, D. (2023). Aspects of improving employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, *12*(6), 4685–4691.

Rahmatullah, A., David Ramdansyah, A., Kambara, R., & Haryadi, D. (2022). Improving Organizational Performance With Organizational Culture and Transformational Leadership Through Intervening Organizational Commitment Variables. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, *3*(2), 180–194. https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i2.1118

Riyanto, S., Damarwulan, L. M., & Haryadi, D. (2022). Moderation : work culture to improve

Published by: Alahyan Publisher Sukabumi
e-ISSN: 3025-1974
Volume: 4 Nomor: 3 (Desember: 2026) hal: 583-596
DOI: https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i3.644

employee performance with a non-physical work environment. *Jurnal Mantik*, *6*(3), 3737–3743.

Sari, I., Lulu Fauziah, N., & Haryadi, D. (2024). Effectiveness of training and management knowledge on employee performance. *Journal of Management Science (JMAS)*, *7*(1), 52–58. https://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS/article/view/418

Satrya, I. G. A. E. B., & Putra, M. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *12*(10), 1122. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i10.p06

Savira, N. P., & Parma, I. P. G. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Dewata Laut Desa Penyabangan. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, *5*(2), 205–211. https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i2.37406

Setiadi, M. T., Sofi'i, I., Wahyudi, & Haryadi, D. (2023). Dynamic capability of servant leadership as a triggering factor for organizational commitment and employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, *11*(2), 246–254.

Shofiana, V. N. D., Souisa, J., & Oktavianto, A. D. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Pt. Ebako Nusantara. *Solusi*, *21*(4), 426–434. https://doi.org/10.26623/slsi.v21i4.7846

Sujana, I. N., Suwendra, I. W., & Irwansyah, M. R. (2021). What Determine the Employee Performance? Examining the Role of Leadership Style and Work Discipline. *Proceedings of the 6th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2021)*, *197*. https://doi.org/10.2991/aebmr.k.211124.080

Supardi, & Anshari, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, *1*(1), 85–95. https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243

Surawijaya, A., Widiyanti, M., Yusuf, M., & Hadjri, M. I. (2023). impact of transformational leadership style and work discipline on employee performance in the regional revenue agency of South Sumatra Province. *International Journal of Humanities, Literature & Arts*, *6*(1), 34–39. https://doi.org/10.21744/ijhla.v6n1.2211

Suryantini, W. P., Riana, I. G., & Suwandana, I. G. M. (2022). Effect of Transformational Leadership, Supervision, Work Discipline and Information Technology on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, *7*(6), 51–55. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.6.1624

Susanti, R. D., Aryoko, Y. P., Widhiandono, H., & Hidayah, A. (2024). Transformational Leadership Style, Work Discipline, Work Stress, and Work Motivation: Their Influence on Employee Performance RSU Purbowangi Kebumen. *Indonesian Journal of Business Analytics*, *3*(6), 2305–2320. https://doi.org/10.55927/ijba.v3i6.7177

Syaechurodji, Haryadi, D., Kania, D., Darmawan, D., & Sanasa, Y. (2024). Mediation of Organisational Commitment Empirical Study of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Perceived Organisational Support on Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *14*(3), 805–829. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2024.v14i3.013

Syafe'i, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Relawan Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Forbiswira (Forum Bisnis Dan Kewirausahaan) - Sinta 4*, *10*(2), 76–88.

Published by: Alahyan Publisher Sukabumi
e-ISSN: 3025-1974
Volume: 4 Nomor: 3 (Desember: 2026) hal: 583-596
DOI: https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i3.644

https://doi.org/10.35957/forbiswira.v10i2.799

Tajudin, Syaechurodji, Alfarizi, A. W., & Haryadi, D. (2023). Competence as a determinant of employee performance work motivation and career development as triggers. *Jurnal Mantik*, *7*(2), 2685–4236.

Tania, T., Haryadi, D., Mirza, W. W., & Khairusy, A. M. (2021). Improving employe performance with structural empowerment and transformational leadership through job satisfaction , organizational citizenship behavior and interpersonal trust (study at PT . BPRS Cilegon Mandiri). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, *5*(11), 91–102.

Tri Wahju Wirjawan, & Charmila Simanjuntak. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Putra File Indah. *Jurnal Multidisiplin Madani*, *3*(3), 518–528. https://doi.org/10.55927/mudima.v3i3.2402

Veliando, M., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *3*(2), 407. https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11887

Widayati, C., Arijanto, A., Widjaja, P. H., & Yenita. (2023). Anteseden Dan Konsekuensi Dari Keterlibatan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, *28*(3), 387–406. https://doi.org/10.24912/je.v28i3.1822

Yulisharsasi, Y., Surjanti, J., & Kistyanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam. *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, *1*(2), 137–154. https://doi.org/10.47200/awtjhpsa.v1i2.1147