

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV SAYAP MAS NUSANTARA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Sebagai Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana

Pada Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

Shelsabilla Regyna Putri Hidayat

(21612011031)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2025

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV SAYAP MAS NUSANTARA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Sebagai Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Manajemen



Disusun oleh :
Shelsabilla Regyna Putri Hidayat
(21612011031)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Kepuasan Kerja,
dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sayap Mas
Nusantara
Disusun oleh : Shelsabilla Regyna Putri Hidayat
NIM : 21612011031
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 26 Mei 2025

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Erna Resmiatini, S.M.B, M.Sc)

NIDN. 0715069004

Pembimbing,

(Erna Resmiatini, S.M.B, M.Sc)

NIDN. 0715069004



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

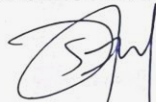
TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Shelsabilla Regyna Putri Hidayat
NIM : 21612011031
HARI : Rabu
TANGGAL : 11 Juni 2025
JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sayap Mas Nusantara

DINYATAKAN LULUS

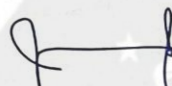
MAJELIS PENGUJI



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401

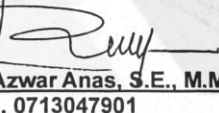


Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

HALAMAN PERNYATAAN ORSINILITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka

Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur penjiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat (2)) yang berbunyi Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan penjiplakan, dibatalkan gelanya. Dan Pasal 70 ayat (1) yang berbunyi Lulusan karya ilmiahnya digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan hasil penjiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 28 Mei 2025

Yang menyatakan,



Shelsabilla Regyna Putri Hidayat

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, karena penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sayap Mas Nusantara”** dengan lancar.

Tujuan penulis skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat wajib yang harus ditempuh oleh mahasiswa dalam Program Studi Manajemen untuk memperoleh persetujuan hasil penelitian skripsi dalam mendapatkan gelar sarjana.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak serta adanya usaha. Maka penulis dapat menyelesaikannya. Oleh karena itu penulis menyampaikan banyak penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si
2. Bapak Dr. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
3. Ibu Erna Resmiatini ,SMB.,M.Sc selaku ketua Program Studi Manajemen dan selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran dan masukan sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Segenap Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu dan motivasinya selama perkuliahan.
5. Penulis mempersembahkan kepada orangtua tercinta yang telah memberikan doa dan menjadi sumber kekuatan, inspirasi, dan dukungan tanpa batas.
6. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Angkatan 2021 terima kasih atas kegembiraannya selama kuliah dan seluruh teman-teman yang lain yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi.
7. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga amal baik mereka mendapatkan balasan yang paling baik oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi bertambahnya pengetahuan penulis. Akhirnya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

Malang, 4 Febuari 2025

Shelsabilla Regyna Putri H

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, semangat dan bantuan material dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya pada kesempatan ini penulis akan menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terimakasih kepada Allah SWT atas segala nikmat dan rahmat serta karunia pertolongan-Nya selama penulis menyusun skripsi.
2. Untuk cinta pertamaku Syarif Hidayat, meskipun selama ini kita dipisahkan oleh jarak karena pekerjaan yang menuntut ayah jauh dari rumah sehingga membuat pertemuan kita bisa dihitung jari. Ayah mungkin tidak selalu hadir dalam bentuk fisik secara langsung tapi terimakasih atas dukungan, doa, cinta yang ayah berikan, dan selalu mengusahakan apapun buat saya meski dalam situasi yang tidak selalu ideal. Skripsi ini adalah bukti bahwa kasih sayang dan doa ayah tetap menjadi kekuatan besar dalam mencapai cita-cita.
3. Terkhusus untuk mamaku TITIK tidak ada kata yang sepenuhnya menggambarkan rasa Syukur ini. Namun, dengan penuh cinta dan ketulusan terimakasih atas segalanya, terimakasih sudah melahirkan, merawat, dan membesarkanku dengan penuh cinta, terimakasih atas doa-doa tulus yang selalu menyertai setiap pijakan Langkah kaki ini, terimakasih telah mengorbankan banyak waktu, tenaga, dan Upaya, selalu berjuang, hingga akhirnya Regy bisa tumbuh dewasa dan bisa diposisi saat ini. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orangtua hebat yang selalu mendukung anaknya untuk mencapai cita-cita. Semoga Allah senantiasa memberikan mama Kesehatan, kebahagiaan, keberkahan, dan umur Panjang.
4. Untuk papa sambung dan ibu sambung saya Bagus Andri dan Ning. Terimakasih atas dukungan dan motivasi yang kalian berikan selama ini. Regy memang bukan anak kandungmu tapi dukungan dan motivasi yang selama ini papa dan tante berikan bisa buat Regy sampai di titik ini.
5. Kepada kedua adik-adikku tercintaaa, Sekar Ayu Lestari dan M. El Braga Aguerro P. terimakasih juga buat doa dan dukungan kalian yang begitu luar biasa, dan karena kalianlah kakak lebih semangat dalam menempuh sarjana.
6. Kepada Misno Family terimakasih buat support dan doa yang kalian berikan selama ini
7. Kepada Eka, Dinda, Amel, Nita, Sasa terimakasih telah kebersamaan penulis ketika penulis lagi stress menghadapi huru hara perkuliahan maupun kehidupan, menjadi pundak ternyaman, sahabat yang bisa saling mengandalkan dan pemberi semangat yang paling berharga sampai terselesaikannya skripsi ini. Terimakasih sudah membuat hidup ini terasa lebih mudah, I wish can tell you how much I love you, semoga kalian mendapatkan seluruh kebahagiaan yang pantas kalian dapatkan.
8. Kepada geng centyl ku Eno, Dina, Aviva meskipun kita baru banget kenal waktu AWMM tapi terimakasih banyak untuk semua support, doa dari kalian sehingga penulis bisa sampai di titik ini. Jika nanti masa pertemanan itu sudah habis, percayalah aku akan tetap mengingat kalian sebagai orang-orang yang telah menghiasi perjalanan panjangku.
9. Kepada mas Irfan terimakasih selama ini sudah mau meluangkan waktu, sudah sabar mengajari penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, tak lupa juga buat teman seperjuangan skripsiku Roma dan Malik yang selama ini selalu

support dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis dengan sabar serta temen-temen yang lain baik teman kampus maupun teman luar kampus yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu terimakasih banyak telah membantu, mendukung, memotivasi, menasihati, dan memberi semangat kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Teruntuk seseorang yang belum bisa dituliskan Namanya dengan jelas di sini, namun sudah jelas di *Lauhul Mahfudz* untuk penulis. Terimakasih sudah menjadi sumber motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu Upaya memantaskan diri. Karena penulis percaya bahwa sesuatu yang ditakdirkan menjadi milik kita akan menuju kepada kita bagaimanapun caranya.
11. Terakhir, kepada diri saya sendiri yang telah bertahan hingga saat ini disaat penulis tidak percaya terhadap dirinya sendiri. Namun, penulis tetap mengingat bahwa setiap langkah kecil yang diambil adalah bagian dari perjalanan, meskipun terasa sulit atau lambat. Perjalanan menuju impian bukanlah lomba sprint, tetapi lebih seperti marathon yang memerlukan ketekunan, kesabaran, dan tekak yang kuat. Tidak hanya itu disaat kendala "*People come and go*" selalu menghantui pikiran yang selama ini menghambat proses penyelesaian skripsi ini yang juga memotivasi penulis untuk terus ambisi dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih sudah dapat bertahan dan mampu menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu. Apapun pilihan yang telah dipegang sekarang terimakasih sudah berjuang sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha sampai di titik ini dan tetap menjadi manusia yang selalu berusaha dan tidak Lelah mencoba. Ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri bahagialah selalu apapun kekurangan dan kelebihanmu mari tetap berjuang untuk kedepan.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAK

Hidayat Putri, Shelsabilla Regyna. 2025. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sayap Mas Nusantara (Pembimbing: Erna Resmiatini, S.M.B, M.Sc)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran karyawan sebagai aset utama perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Permasalahan yang ditemukan di perusahaan ini meliputi ketidakadilan dalam pembagian jatah kerja, kurangnya perhatian pimpinan terhadap kinerja karyawan, serta kebijakan kerja di hari libur yang memengaruhi tingkat kepuasan dan kedisiplinan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Sayap Mas Nusantara dengan jumlah sampel sebanyak 350 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang pentingnya ketiga variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan.

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



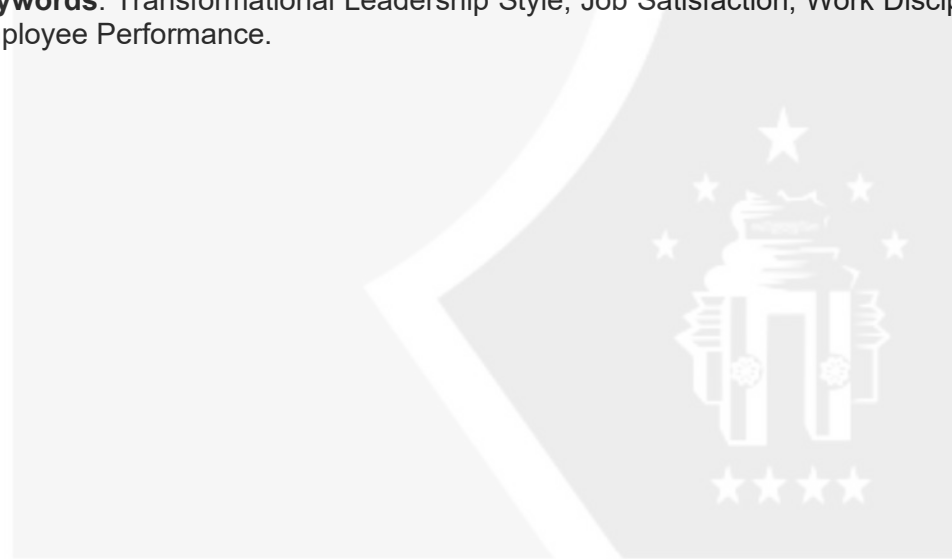
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Hidayat Putri, Shelsabilla Regyna. 2025.The Influence of Transformational Leadership Style, Job Satisfaction, and Work Discipline on Employee Performance at CV Sayap Mas Nusantara. Nusantara (Pembimbing: Erna Resmiatini, S.M.B, M.Sc)

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style, job satisfaction, and work discipline on employee performance at CV Sayap Mas Nusantara. The background of this research is based on the importance of employees as the main asset of the company in achieving organizational goals. The issues found in the company include unfair distribution of work quotas, lack of managerial attention to employee performance, and policies requiring work during public holidays, which affect job satisfaction and work discipline. The research method used is quantitative. The population of this study includes all employees of CV Sayap Mas Nusantara, with a total sample of 350 respondents. Data collection was conducted through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that transformational leadership style, job satisfaction, and work discipline have both simultaneous and partial effects on employee performance. These findings contribute to the understanding of the importance of these three variables in improving employee performance.

Keywords: Transformational Leadership Style, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORSINILITAS.....	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan Penelitian	8
1.3 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Empiris	9
2.2 Kajian Teori	13
2.2.1 Kinerja Karyawan	13
2.2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional	16
2.2.3 Kepuasan Kerja	18
2.2.4 Disiplin Kerja	21
2.3 Hubungan Antar Variabel	24
2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.4 Kerangka Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Rancangan Penelitian.....	34
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya	35
3.3.1 Variabel Penelitian.....	35

3.3.2 Definisi Variabel dan Indikator Variabel Penelitian.....	35
3.4 Populasi dan sampel.....	41
3.5 Sumber Data	42
3.6 Metode Pengumpulan Data	43
3.7 Teknik Analisis Data	44
3.7.1 Analisis Deskriptif	44
3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	44
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	45
3.7.4 Uji Hipotesis	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Profil Perusahaan	51
4.1.2 Karakteristik Responden	51
4.1.3 Distribusi Jawaban Responden	54
4.2 Analisis Data	62
4.2.1 Uji Analisis Deskriptif.....	62
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	63
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	66
4.2.4 Uji Hipotesis	69
4.3 Pembahasan	74
4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sayap Nusantara	74
4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sayap Mas Nusantara.....	76
4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sayap Mas Nusantara.....	78
4.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sayap Mas Nusantara	80
BAB V PENUTUP	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
Tabel 1.	Penelitian terdahulu.....	12
Tabel 2.	Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	39
Tabel 3.	Skala Likert.....	43
Tabel 4.	Jenis Kelamin.....	52
Tabel 5.	Usia Responden	52
Tabel 6.	Masa Bekerja	53
Tabel 7.	Jabatan	53
Tabel 8.	Data Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformatif.....	54
Tabel 9.	Data Kuesioner Kepuasan Kerja	56
Tabel 10.	Data Kuesioner Disiplin Kerja.....	59
Tabel 11.	Data Kuesioner Responden	61
Tabel 12.	Uji Analisis Deskriptif.....	62
Tabel 13.	Uji Validitas.....	64
Tabel 14.	Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 15.	Uji Normalitas.....	67
Tabel 16.	Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel 17.	Uji Heteroskedastisitas	69
Tabel 18.	Uji Regresi Linier Berganda	70
Tabel 19.	Uji t (Parsial).....	71
Tabel 20.	Uji F (Simultan)	72
Tabel 21.	Uji Koefisien determinasi.....	73



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
	Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian	33



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Keterangan	Halaman
Lampiran 1: Kuesioner Penelitian		90
Lampiran 2: Hasil Uji Validitas		94
Lampiran 3: Hasil Uji Reliabilitas		101
Lampiran 5: Daftar Riwayat Hidup		103



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam sebuah organisasi. Agar menghasilkan kinerja yang tinggi, sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Setiap organisasi mempunyai tujuan utama untuk meningkatkan kinerja karyawannya sehingga mereka dapat berkompetisi dengan pesaingnya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai dalam jangka waktu tertentu, dibandingkan dengan standar, target, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan akan terlihat dari bagaimana mereka menunjukkan prestasi kerjanya dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Marlius & Melaguci, 2024).

Menurut Hidayat dkk (2024) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak selalu diukur seberapa besar uang yang dimiliki perusahaan akan tetapi ada hal lain yang lebih penting dari pada hal itu yaitu kinerja karyawan yang berada di dalam perusahaan. Pentingnya partisipasi aktif karyawan dalam semua aspek kehidupan organisasi menekankan bahwa keberhasilan perusahaan bukanlah hanya tanggung jawab manajemen, tetapi merupakan hasil dari kerja sama tim dan kontribusi setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, Perusahaan harus mengelola kinerja

karyawan dengan memahami dan memperhatikan faktor-faktor kinerja. Menurut Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni (2020) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya. Tiga diantaranya yakni gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

Menurut Kharismayanti dkk (2022) gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Pemimpin transformasional dapat menimbulkan kepercayaan, mencari dan mengembangkan jiwa kepemimpinan dalam diri orang lain, bersedia berkorban dan memiliki moral untuk melayani, memfokuskan diri dan bawahannya pada tujuan yang melebihi kebutuhan yang lebih mendesak dari kelompok kerja, Kepemimpinan transformasional dapat mentransformasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi lebih dari kepentingan pribadi (Martha dkk, 2020). Selain itu gaya kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Pada awalnya kepemimpinan transformasional ditunjukkan melalui tiga perilaku, yaitu karisma, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Namun pada perkembangannya, perilaku karisma kemudian dibagi menjadi dua, yaitu karisma atau idealisasi pengaruh dan motivasi inspirasional (Sahron, 2020). Kepemimpinan transformasional meningkatkan kesadaran para pengikutnya dengan menarik cita-cita dan nilai-nilai seperti keadilan, kedamaian, dan persamaan (Sahron, 2020).

Selain kepemimpinan transformasional, faktor lain yang perlu diperhatikan untuk mendorong kinerja adalah disiplin kerja. "Disiplin kerja adalah kesadaran dan

kesediaan seorang pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Safiih, 2020). Kepatuhan dan ketaatan sendiri lahir dari sebuah budaya organisasi yang baik, maka dari itu apabila karyawan mampu memahami adat atau kebiasaan organisasi yang baik, pasti sikap disiplin yang baik akan muncul dari karyawan. Melalui disiplin kerja yang baik, pasti diikuti dengan kinerja yang baik serta membawa perusahaan perusahaan tetap dalam jalur pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu indikator yaitu berupa kehadiran dari karyawan yang termasuk kedalam kategori kedisiplinan dari pegawai. Disiplin merupakan prosedur yang memperbaiki bawahan sebab melanggar ketentuan yang diterapkan. Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan. Hal ini menambah semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Kehidupan berorganisasi diperlukan membutuhkan sikap disiplin kerja dari para pegawai. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai maka tugas tugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik. Sehingga dari tujuan pencapaian organisasi bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin kerja penting untuk ditumbuhkan dan terus ditingkatkan demi tujuan bersama antara organisasi dan pegawai.

Faktor selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja. Menurut Juwita & Permatayuny (2021), kepuasan kerja adalah keadaan emosional baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Namun demikian, menurut (Wahidah dkk, 2022) “kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya

bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Pentingnya peran karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memerhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, dan disiplin karyawan meningkat (Muh. Agum Nasir dkk, 2023)

Ketiga faktor yang telah dibahas sebelumnya mulai dari gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan disiplin kerja perlu diperhatikan oleh setiap Perusahaan, termasuk di CV Sayap Mas Nusantara. Gaya kepemimpinan transformasional idealnya berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan, dengan membangun nilai-nilai integritas, kerja sama, dan rasa saling percaya di antara seluruh anggota tim. Namun, pada CV Sayap Mas Nusantara, kepemimpinan ini menghadapi beberapa kendala yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan tersebut. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah kurangnya perhatian pimpinan terhadap kinerja karyawan, yang menyebabkan munculnya praktik-praktik tidak jujur dalam pembagian jatah kerja. Situasi ini tidak hanya mengganggu keadilan dan keteraturan, tetapi juga menciptakan ketidaknyamanan dan ketegangan di antara karyawan.

Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin diharapkan memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu dan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi pengembangan setiap anggota tim. Ketidakpedulian terhadap kinerja karyawan mengindikasikan adanya celah dalam pengawasan dan pengelolaan yang seharusnya diterapkan oleh pemimpin transformasional. Karyawan yang curang dalam mengambil jatah kerja menunjukkan bahwa

mekanisme pengawasan dan tanggung jawab bersama belum dijalankan dengan efektif, sehingga membuka ruang bagi perilaku tidak etis yang bisa merusak integritas tim. Kurangnya tindakan tegas dari pimpinan terhadap masalah ini mencerminkan kegagalan dalam menerapkan nilai-nilai inti dari kepemimpinan transformasional yang bertujuan menginspirasi dan memperkuat semangat kerja sama.

Selain masalah ketidakjujuran dalam pengambilan jatah kerja, CV Sayap Mas Nusantara juga menghadapi tantangan terkait kebijakan tanggal merah atau hari libur kerja. Karyawan diharuskan masuk bekerja pada hari-hari yang seharusnya menjadi waktu istirahat mereka. Situasi ini memperburuk ketidaknyamanan karyawan karena mereka merasa kehilangan hak untuk beristirahat pada hari-hari libur nasional yang biasanya dihormati di berbagai organisasi.

Dalam kerangka gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin idealnya menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan, termasuk memberikan waktu istirahat yang cukup agar karyawan bisa menjaga keseimbangan kerja-hidup yang sehat. Ketika perusahaan mengabaikan hak ini dengan mengharuskan karyawan bekerja di hari libur, kepemimpinan transformasional tidak dapat berjalan optimal. Peran pemimpin transformasional yang berfungsi sebagai model teladan dan sumber inspirasi dapat kehilangan kepercayaan karyawan jika kebutuhan dasar mereka, seperti hak untuk beristirahat, tidak terpenuhi. Karyawan yang merasa dipaksa untuk bekerja tanpa henti akan mengalami kelelahan yang dapat berdampak pada produktivitas.

Selain masalah tersebut, aspek kedisiplinan juga menjadi tantangan serius di perusahaan tersebut. Setiap hari, hampir separuh karyawan sering terlambat masuk kerja. Kondisi ini tentu saja mengganggu kelancaran pekerjaan dan membuat rekan kerja yang lain merasa dirugikan. Agar masalah kedisiplinan waktu

masuk kerja ini bisa teratasi, perlu adanya tindakan tegas dari pimpinan perusahaan, seperti pemberian sanksi. Selain itu, kurangnya pengawasan yang efektif terhadap jam kerja dan alokasi jatah karyawan telah menciptakan celah bagi terjadinya tindakan tidak jujur di antara sesama pekerja. Kondisi ini memungkinkan karyawan yang sering terlambat untuk mengambil jatah rekan kerjanya tanpa adanya sanksi yang tegas, sehingga memicu ketidakadilan dan menurunkan moral kerja. Dalam konteks ini, kekurangan dalam memastikan kedisiplinan dan ketertiban di tempat kerja menciptakan dampak negative pada produktivitas dan kerja sama antar karyawan, oleh karena itu dibutuhkan tindakan positif dari pimpinan perusahaan untuk memberikan arahan yang jelas, meningkatkan system absensi, serta mengawasi ketersediaan bahan produksi guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, efisien, dan adil bagi seluruh karyawan.

Semua permasalahan yang dialami oleh karyawan di CV Sayap Mas Nusantara mulai dari ketidakadilan dalam jatah kerja, ketidaktegasan pimpinan dalam mengawasi karyawan, hingga kebijakan kerja pada hari libur berakar pada isu yang lebih besar terkait kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami karyawan ketika kebutuhan dasar mereka dihargai dan terpenuhi, serta ketika mereka merasa diakui dan didukung oleh perusahaan. Saat berbagai masalah ini terus berlanjut tanpa solusi, kepuasan kerja karyawan akan terus menurun, yang berdampak negatif pada komitmen, loyalitas, dan produktivitas mereka.

Dalam penelitian ini CV Sayap Mas Nusantara menghadapi beberapa masalah diantaranya ketidakadilan dalam pembagian jatah kerja, kurangnya perhatian pimpinan terhadap kinerja, kehadiran, dan kebijakan kerja di hari libur serta kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka penulis simpulkan pertimbangan-pertimbangan dalam pemilihan judul penelitian ini:

1. Yang pertama ditemukan adanya ketidakadilan dalam pembagian jatah kerja
2. Kurangnya perhatian pemimpin terhadap kinerja dan kehadiran karyawan
3. Terdapat kebijakan bahwa karyawan harus kerja pada hari libur sehingga menurunkan kepuasan kerja

Maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh di CV Sayap Mas Nusantara. Ketertarikan penelitian ini muncul dari keinginan untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, peneliti akan melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan CV Sayap Mas Nusantara?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sayap Mas Nusantara?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Sayap Mas Nusantara?

4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Sayap Mas Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan CV Sayap Mas Nusantara.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya atau dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan informasi dan sebagai masukan bagi CV Sayap Mas Nusantara dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Memberikan wawasan bagi peneliti dan pengalaman sekaligus untuk mengaplikasikan ilmu yang penulis miliki.