
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
BINTANG PENIDA RESORT**

I Made Aditya Wardana^{1*}, Putu Pradiva Putra Salain²

^{1,2}Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia

*korespondensi: adityawardana@unmas.ac.id

ABSTRAK

Bintang Penida Resort berkomitmen meningkatkan kinerja karyawan demi kenyamanan tamu. Kinerja menjadi alat ukur yang dapat dipergunakan dalam menilai tingkat kualitas dan juga kuantitas hasil kerja yang selaras dengan standar serta juga tanggung jawab dari para karyawan. Ditemukan adanya permasalahan tingkat absensi karyawan relatif rendah, yaitu 2,8 – 4,41 persen per bulan dalam periode tahun 2024 yang terjadi di Bintang Penida Resort, sehingga menyebabkan adanya masalah terkait kinerja karyawan. Riset ini terlaksana dengan memiliki tujuan mencari kebenaran pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bintang Penida Resort. Populasi yang memberikan dukungan temuan ini yakni seluruh karyawan yang terdata bekerja di Bintang Penida Resort dengan didukung oleh sampel sebanyak 40 responden yang ditentukan dengan menerapkan metode bernama *non probability* dengan teknik *purposive sampling*. Metode yang digunakan sebagai cara mencari dan juga sekali mengumpulkan data-data yakni melakukan beberapa cara yakni observasi, wawancara dan dokumentasi serta juga menggunakan saranan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yakni berupa analisis regresi linier berganda dengan didukung oleh bantuan program SPSS dengan versi 25. Hasil penemuan dalam kesempatan ini, maka berhasil memberikan hasil yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dengan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dengan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan terhadap kinerja karyawan, dan untuk kepuasan kerja juga dengan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : disiplin kerja, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan telah menjadi bagian dari salah satu indikator utama yang turut serta menentukan tingkat kesuksesan yang dicapai oleh perusahaan (Pratama & Handayani, 2022). Kinerja karyawan dalam hal ini, maka dijelaskan sebagai adanya perolehan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan pekerjaan sampai dengan tahap menyelesaikan semua tugas yang

selaras dengan tanggung jawabnya juga merujuk pada standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sinambela, 2021:480). Dijelaskan bahwa rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan dapat dinilai dari nilai besaran gaji, tunjangan maupun juga motivasi yang telah mampu diberikan oleh perusahaan dengan merujuk pada besarnya beban kerja dan juga tanggung jawab pekerjaan yang diemban oleh karyawan tersebut. Selain itu dijelaskan bahwa tingkat kehadiran yang menurun, dimana kondisi ini dipicu atau diakibatkan oleh kurangnya sikap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan serta juga adanya penggunaan waktu kerja dengan cara yang secara tanpa efektif dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan, maka ini semua juga dikatakan sebagai masalah dalam kinerja karyawan (Muhamad Ilham & Nurul Azizah, 2025).

Kinerja mencerminkan bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya. Kinerja yang baik berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, kepuasan pelanggan, serta citra positif organisasi, maka kinerja karyawan menjadi ukuran keberhasilan individu sekaligus fondasi bagi keberlangsungan organisasi. Bintang Penida Resort merupakan akomodasi hotel keberadaannya ada ditengah kehidupan masyarakat yang menawarkan lokasi yang begitu sangat mudah diakses dan juga lokasinya sangat strategis dengan berdekatan dengan berbagai tempat wisata dengan dapat dijangkau pada alamat di Jl. Sakti, kecamatan Nusa Penida, Kab. Klungkung Bali. Bintang Penida Resort merupakan akomodasi pariwisata yang telah dibangun pada tanggal 20 september 2016 dengan sampai saat ini terdata memiliki 40 karyawan yang mendukung kegiatan operasionalnya.

Dalam mengembangkan usaha, maka tanpa lepas dari adanya pengaruh atau kontribusi yang besar dari sumber daya manusia yang ada. Selain itu tingkat keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan dapat dengan mudah dinilai hanya dengan melihat hasil atas kinerja karyawannya. Bintang Penida Resort dalam melakukan kegiatan selalu menginginkan kinerja yang baik demi kenyamanan tamu yang berkunjung. Namun merujuk pada data hasil observasi yang pihak peneliti sudah laksanakan, maka telah ditemukan fenomena terjadinya penurunan kinerja karyawan, dimana hal ini diperkuat dengan data absensi karyawan Bintang Penida Resort selama periode 2024 yang direkap dalam Tabel 1.

Tabel 1
Tingkat Absensi Karyawan Di Bintang Penida Resort Tahun 2024

No	Bulan	JML T. kerja A	JML H. Kerja B	JML H. kerja seharusnya C= (A x B)	JML H. tidak hadir D	Persentase Tingkat absensi (%) E= (D/C)X100
1	Januari	40	25	1.000	28	2.8
2	Februari	40	22	880	25	2.84
3	Maret	40	24	960	25	2.60
4	April	40	23	920	25	2.72
5	Mei	40	17	680	30	4.41
6	Juni	40	21	840	24	2.85
7	Juli	40	23	920	27	2.93
8	Agustus	40	20	800	30	3.75
9	September	40	25	1.000	28	2.8
10	Oktober	40	23	920	26	2.82
11	November	40	25	1.000	23	2.3
12	Desember	40	21	840	25	2.97

Sumber : Bintang penida Resort

Dari hasil Tabel 1 diketahui bahwa Tingkat absensi masih berkisar 2.8-4.41 persen dalam sebulan. Jika ketidakhadiran terjadi secara berulang dalam waktu yang berdekatan, hal ini menuntut sangat diperlukannya adanya melakukan kegiatan evaluasi dan juga perbaikan pada aspek atau yang diduga atau dinilai memicu atau bahkan menyebabkan adanya masalah terkait tingkat kehadiran karyawan seperti adanya lingkungan kerja yang kurang mampu memberikan rasa nyaman saat bekerja, diberikan beban kerja yang terlalu tinggi dan juga menuntut, dan juga kurangnya pemberian motivasi yang mampu mempengaruhi efektivitas kerja dari para karyawan. Agar perusahaan dapat memperoleh hasil berupa peningkatan kinerja karyawan, maka dalam kondisi seperti ini perlu adanya dukungan atau dorongan yang kuat dari kepemimpinan yang memberikan pengaruh atau dampak positif bagi karyawan, maka diharapkan selanjutnya mampu memberikan pengaruh yang baik dan juga profit yang secara maksimal pada perusahaan.

Kepemimpinan transformasional dijelaskan telah memiliki peran atau pengaruh yang sangat penting dalam membantu untuk menciptakan adanya perubahan yang arahnya pada hal-hal secara positif dan juga memberikan dorongan berupa motivasi serta juga profesionalisme karyawan dengan cara adanya memberikan komunikasi visi yang jelas dan juga berpandangan ke depan. Namun, hasil observasi di Bintang Penida Resort menunjukkan bahwa kepemimpinan masih berfokus pada hasil, kurang apresiatif, serta minim komunikasi dua arah, yang menimbulkan penurunan motivasi staf. Secara empiris, maka hasil penemuan Muhamad Ilham & Nurul Azizah, (2025) dan juga Marlius & Melaguci, (2024), maka berhasil memberikan hasil yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dengan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan pada kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan hasil penemuan yang dibuktikan oleh Kurniawan et al., (2025) dengan memberikan hasil yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dengan hasil pengaruhnya tanpa terbukti positif pada kinerja karyawan.

Selain itu, maka dijelaskan juga bahwa disiplin kerja juga dinilai menjadi aspek faktor yang turut serta memberikan kontribusi pengaruhnya yang merujuk pada hasil kinerja. Disiplin kerja dalam hal ini mampu memberikan gambaran tingkat ketaatan atau kepatuhan yang diperlihatkan oleh seseorang pada peraturan dan juga tanggung jawab dalam melakukan semua tugas pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Observasi menunjukkan lemahnya disiplin di Bintang Penida Resort, seperti keterlambatan, pelanggaran aturan, dan kurangnya pengawasan manajemen. Hasil penemuan yang ada sebelumnya yang dilaksanakan oleh Marlius & Syahrin, (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan hasil yang menyatakan pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan pada kinerja karyawan, dimana hal ini dikarenakan semakin tingginya disiplin kerja seseorang. Sedangkan penemuan dari Susanti, (2020) dengan hasil yang tanpa sama bahwa disiplin kerja tanpa memberikan hasil pengaruhnya pada kinerja karyawan.

Dijelaskan selain kepemimpinan transformasional dan juga disiplin kerja, maka ditemukan adanya faktor lain yang juga memberikan kontribusi pengaruh pada kinerja karyawan yakni kepuasan kerja. Dijelaskan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya, maka secara umum akan cenderung mempunyai motivasi yang tinggi dan pastinya memperlihatkan hasil kinerjanya secara optimal. Merujuk perolehan atas melaksanakan observasi dan juga didukung data atau informasi yang diperoleh dari melakukan wawancara yang pihak peneliti lakukan secara langsung, maka berhasil telah ditemukan fenomena terkait kepuasan kerja yang menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi terutama saat musim liburan, yang dimana karyawan dituntut bekerja dengan waktu yang Panjang, tekanan tinggi, dan tuntutan pelayanan yang cepat dan ramah namun tanpa dengan selalu diiringi adanya pemberian kompensasi atau dalam bentuk penghargaan yang secara memadai. Hasil temuan yang diperoleh oleh Marlius & Melaguci, (2024) maka berhasil memberikan hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dengan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan pada kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan hasil penemuan yang dibuktikan oleh Fitri dan Endratno (2021)) dengan memberikan hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dengan hasil pengaruhnya terbukti negatif pada kinerja karyawan.

Fenomena di lapangan menunjukkan tingginya tekanan dan ketidakseimbangan beban kerja tanpa kompensasi memadai, yang menurunkan motivasi dan kinerja. Oleh karena hal inilah, maka selanjutnya perusahaan perlu dengan berbagai macam usaha atau upaya memperkuat kepemimpinan transformasional, melakukan peningkatan disiplin, dan juga lebih memperhatikan kepuasan kerja agar mampu selanjutnya tercipta lingkungan kerja yang secara produktif, harmonis, serta juga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu juga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang memberikan dukungan lewat adanya kenyamanan, memberikan bentuk penghargaan yang secara adil, dan juga menyediakan peluang karir.

Berlandaskan atas fenomena yang telah terjadi yakni adanya permasalahan utama yang dihadapi oleh Bintang Penida Resort yakni kurang optimalnya kinerja karyawan dalam merealisasikan target yang sebelumnya ditetapkan, maka dalam kesempatan ini pihak peneliti tertarik untuk melakukan riset dengan judul yang diangkat yakni **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bintang Penida Resort”**

LITERATUR

Goal Setting Theory

Riset yang dilaksanakan kali ini, maka mengaplikasikan konsep atau teori yang dikenal bernama *Goal Setting Theory* yang secara pertama kali diungkapkan oleh Locke (1968) sebagai konsep atau teori paling utama (*grand theory*). Konsep ini memberikan penegasan bahwa adanya tujuan yang secara jelas, menantang dan telah disertai komitmen serta juga adanya pada akhir melakukan kegiatan perbaikan atau evaluasi berkelanjutan, maka dianggap menjadi aspek yang esensial di dalam membantu memicu adanya peningkatan motivasi dan juga kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam hal ini, maka dijelaskan sebagai adanya perolehan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan sampai dengan tahap menyelesaikan semua tugas yang selaras dengan tanggung jawabnya (Shafia et al., 2025). Kinerja karyawan juga dijelaskan sebagai adanya perolehan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan sampai dengan tahap menyelesaikan semua tugas yang selaras dengan tanggung jawabnya.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dalam hal ini, maka dijelaskan sebagai tingkat kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin dalam usahanya memengaruhi para bawahan untuk meningkatkan kesadarannya dalam melakukan berbagai usaha atau upaya untuk mencapai tujuan perusahaan (Deddy, 2022). Gaya kepemimpinan dalam hal ini menaruh titik fokusnya pada transformasi individu dan juga organisasi dengan cara dilakukan melalui visi, motivasi, dan pemberdayaan, dengan kemampuan untuk menginspirasi, mendorong kreativitas, serta memperhatikan pengembangan karyawan (Sopiah, 2022).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dinilai sebagai suatu alat yang dipakai secara umum oleh para manager untuk memudahkan dalam melakukan komunikasi dengan para karyawannya agar mereka dengan kesediaan sadar untuk mengubah sikap atau perilakunya sesuai dengan aturan atau norma yang berlaku (Estiana et al., 2023). Disiplin kerja juga mampu memberikan gambaran tentang tingkat kesadaran dan juga kesediaan yang rela diberikan oleh individu untuk selanjutnya menunjukkan sikapnya dalam mematuhi atau menaati aturan serta juga dalam

menerima konsekuensi atas segala kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan, sehingga mampu ini memicu atau menyebabkan adanya peningkatan pada efektivitas, efisiensi, dan juga perolehan hasil kerja (Salain et al., 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat akan dirasakan oleh karyawan pada saat adanya keselarasan yang telah ada antara apa menjadi harapan dengan kenyataan yang sedang dirasakan dalam situasi kerja (Adhika et al., 2022). Selain itu kepuasan kerja dijelaskan sebagai adanya suatu keadaan yang bersifat secara emosional yang dapat membuat senang atau sebaliknya kondisi ini membuat kecewa dengan cara pandang dari pegawai atas hasil kinerja yang dihasilkannya (Marlius & Melaguci, 2024).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin yang memiliki sikap secara transformasional, maka dalam hal ini dinilai mampu memberikan inspirasi, mendorong kreativitas, dan juga sekaligus memperhatikan pengembangan individu untuk meningkatkan kerja sama serta pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2022; Variani et al., 2024). Secara empiris, maka hasil penemuan Muhamad Ilham & Nurul Azizah, (2025) dan juga Marlius & Melaguci, (2024), maka berhasil memberikan hasil yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dengan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan pada kinerja karyawan. Berlandaskan penjelasan demikian, maka hipotesis yang diajukan yakni:

H₁: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dinilai sebagai suatu alat yang dipakai secara umum oleh para manager untuk memudahkan dalam melakukan komunikasi dengan para karyawannya agar mereka dengan kesediaan sadar untuk mengubah sikap atau perilakunya sesuai dengan aturan atau norma yang berlaku (Estiana et al., 2023). Disiplin kerja juga dinilai menjadi aspek faktor yang turut serta memberikan kontribusi pengaruhnya yang merujuk pada hasil kinerja. Hasil penemuan yang ada sebelumnya yang dilaksanakan oleh Marlius & Syahrin, (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan hasil yang menyatakan pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan pada kinerja karyawan, dimana hal ini dikarenakan semakin tingginya disiplin kerja seseorang. Berlandaskan penjelasan demikian, maka hipotesis yang diajukan yakni:

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakni seharusnya mereka terima. Dijelaskan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya, maka secara umum akan cenderung mempunyai motivasi yang tinggi dan pastinya memperlihatkan hasil kinerjanya secara optimal. Hasil temuan Marlius & Melaguci, (2024) maka berhasil memberikan hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dengan hasil

pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan pada kinerja karyawan. Berlandaskan penjelasan demikian, maka hipotesis yang diajukan yakni:

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Pelaksanaan serangkaian aktivitas penelitian ini telah berlangsung di Bintang Penida *Resort* yang lokasinya dapat ditemukan secara mudah di Jl. Sakti, Kec. Nusa Penida, Kab. Klungkung. Objek yang dipergunakan dalam kegiatan ini mencakup atas kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja serta juga kinerja karyawan. Populasi yang memberikan dukungan temuan ini yakni seluruh karyawan yang terdata bekerja di Bintang Penida *Resort* dengan didukung oleh sampel sebanyak 40 responden yang ditentukan dengan menerapkan metode bernama *non probability* dengan teknik *purposive sampling*. Jenis data yang mendukung hasil penemuan ini telah mencakup atas data kuantitatif dan juga kualitatif. Selanjutnya sumber data yang dipergunakan berupa data primer yang dicari dan juga dikumpulkan dengan cara melakukan proses kegiatan penyebaran kuesioner kepada para karyawan yang terdata bekerja pada Bintang Penida *Resort*, sedangkan data sekunder juga digunakan untuk menyempurnakan hasil temuan ini yang didapatkan dengan cara melalui kegiatan studi kepustakaan dan juga melakukan dokumentasi yang memiliki sifat relevan dengan riset yang dilakukan dalam kali ini. Metode yang digunakan sebagai cara mencari dan juga sekali mengumpulkan data-data yakni melakukan beberapa cara yakni melakukan kegiatan observasi, wawancara dan dokumentasi serta juga menggunakan saranan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yakni berupa analisis regresi linier berganda dengan didukung oleh bantuan program SPSS dengan versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Keterangan
1	Kepemimpinan transformasional (X_1)	X1.1	0,888	Valid
		X1.2	0,753	Valid
		X1.3	0,874	Valid
		X1.4	0,815	Valid
		X1.5	0,728	Valid
		X1.6	0,741	Valid
		X1.7	0,820	Valid
		X1.8	0,787	Valid
2	Disiplin kerja (X_2)	X2.1	0,812	Valid
		X2.2	0,790	Valid
		X2.3	0,798	Valid
		X2.4	0,801	Valid
		X2.5	0,787	Valid
		X2.6	0,888	Valid
		X2.7	0,754	Valid
		X2.8	0,781	Valid
		X2.9	0,494	Valid
		X2.10	0,781	Valid
3	Kepuasan kerja (X_3)	X3.1	0,788	Valid
		X3.2	0,578	Valid
		X3.3	0,788	Valid
		X3.4	0,781	Valid
		X3.5	0,702	Valid
		X3.6	0,732	Valid
		X3.7	0,900	Valid
		X3.8	0,877	Valid
		X3.9	0,780	Valid
		X3.10	0,773	Valid
4	Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	0,857	Valid
		Y1.2	0,730	Valid
		Y1.3	0,719	Valid
		Y1.4	0,543	Valid
		Y1.5	0,774	Valid
		Y1.6	0,847	Valid
		Y1.7	0,801	Valid
		Y1.8	0,813	Valid
		Y1.9	0,724	Valid
		Y1.10	0,739	Valid
		Y1.11	0,881	Valid
		Y1.12	0,811	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berlandaskan perolehan hasil uji yang direkap pada Tabel 2, maka telah memberikan informasi bahwa semua nilai koefisien korelasi yang dihasilkan tampak berada di atas angka senilai 0,30. Hasil yang dibuktikan ini, maka memberikan penjelasan hasil ini berada dalam kategori sudah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan transformatif (X1)	0,880	Reliabel
2	Disiplin kerja (X2)	0,917	Reliabel
3	Kepuasan kerja (X3)	0,918	Reliabel
4	Kinerja karyawan (Y)	0,889	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berlandaskan perolehan hasil uji yang ditampilkan dalam Tabel 3, maka telah memberikan informasi bahwa semua variabel memberikan hasil dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang tampak lebih besar dari angka senilai 0,60. Hasil yang dibuktikan ini, maka memberikan penjelasan berarti semua instrumen yang dipakai dalam kategori sudah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,81973931
Most Extreme Differences	Absolute	0,077
	Positive	0,068
	Negative	-0,077
Test Statistic		0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data diolah, 2025

Berlandaskan perolehan hasil uji yang ada dalam Tabel 4, maka memberikan informasi bahwa Asymp.Sig (2-tailed) mencapai angka senilai 0,200 yang lebih besar dengan angka senilai 0,05, sehingga data ini berada dalam penilaian yang normal.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Kepemimpinan transformatif	0,655	1,527
Disiplin kerja	0,442	2,264
Kepuasan kerja	0,489	2,044

Sumber: Data diolah, 2025

Merujuk Tabel 5 bahwa hasil atas melakukan uji multikolonieritas telah memberikan informasi bahwa angka *VIF* untuk semua variabel independen tanpa angkanya lebih dari nilai 10 beserta angka *tolerance* telah berhasil angkanya

lebih dari nilai 0,10. Sehingga memberikan penilaian tanpa adanya masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,429	2,362		0,182	0,857
Kepemimpinan Transformasional	0,000	0,064	0,001	0,003	0,997
Disiplin Kerja	0,024	0,064	0,092	0,372	0,712
Kepuasan Kerja	0,021	0,073	0,067	0,283	0,779

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6, maka diamati bahwa hasil heteroskedastisitas telah memberikan informasi bahwa semua variabel independen hasilnya melebihi angka 0,05, dimana diberikan penilaian tanpa adanya masalah secara heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data

a. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,975	4,380		1,364	0,181
Kepemimpinan transformasional	0,571	0,120	0,477	4,774	0,000
Disiplin kerja	0,282	0,118	0,289	2,378	0,023
Kepuasan kerja	0,302	0,135	0,258	2,232	0,032

Sumber: Data diolah, 2025

Merujuk pada data yang disajikan dalam Tabel 7, maka diperoleh persamaan dengan angka yakni $Y = 5,975 + 0,571X_1 + 0,282X_2 + 0,302X_3$ dengan penjelasan interpretasi sebagai berikut yakni:

- 1) Konstanta (a) = 5,975, maka nilai yang diperoleh oleh variabel mencakup atas kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan juga kepuasan kerja sama dengan nilai nol, maka diberikan penjelasan bahwa nilai kinerja karyawan akan dinyatakan dalam perkiraan angka senilai 5,975.
- 2) Koefisien kepemimpinan transformasional ($\beta_1 = 0,571$) dalam penilaian secara positif, dimana hasil ini secara langsung menunjukkan bahwa tiap-tiap adanya peningkatan pada kepemimpinan transformasional, maka akan

memicu atau menyebabkan adanya peningkatan yang merujuk pada kinerja karyawan dengan hasil nilai sebesar 0,571 dengan adanya diberikan asumsi bahwa variabel lain bernilai tetap.

- 3) Koefisien disiplin kerja ($\beta_2 = 0,282$) dalam penilaian secara positif, dimana hasil ini secara langsung menunjukkan bahwa tiap-tiap adanya peningkatan pada disiplin kerja, maka akan memicu atau menyebabkan adanya peningkatan yang merujuk pada kinerja karyawan dengan hasil nilai sebesar 0,282 dengan adanya diberikan asumsi bahwa variabel lain bernilai tetap.
- 4) Koefisien kepuasan kerja ($\beta_3 = 0,302$) dalam penilaian secara positif, dimana hasil ini secara langsung menunjukkan bahwa tiap-tiap adanya peningkatan pada kepuasan kerja, maka akan memicu atau menyebabkan adanya peningkatan yang merujuk pada kinerja karyawan dengan hasil nilai sebesar 0,302 dengan adanya diberikan asumsi bahwa variabel lain bernilai tetap.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8
Hasil Analisis Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,874	0,764	0,745	2,935

Sumber: Data diolah, 2025

Berlandaskan pada hasil yang dipaparkan dalam Tabel 8, maka dijelaskan hasil analisis koefisien yang memberikan informasi bahwa nilai *adjusted R Square* (R^2) dengan angka bernilai 0,745. Hasil ini memperlihatkan secara langsung bahwa sebesar 74,5% variasi telah terjadinya perubahan variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan atau dipicu atau disebabkan oleh variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan juga atas kepuasan kerja, sedangkan 25,5% (100% - 74,5%) merupakan sisanya yang dianggap dipengaruhi oleh faktor lain yang tanpa dimasukkan ke dalam model riset ini.

c. Uji Signifikansi (Uji t)

Tabel 9
Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,975	4,380		1,364	0,181
Kepemimpinan transformasional	0,571	0,120	0,477	4,774	0,000
Disiplin kerja	0,282	0,118	0,289	2,378	0,023
Kepuasan kerja	0,302	0,135	0,258	2,232	0,032

Sumber: Data diolah, 2025

Berlandaskan pada hasil yang dipaparkan dalam Tabel 9, maka dijelaskan hasil analisis uji t yang memberikan informasi sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien regresi yang dihasilkan oleh kepemimpinan transformasional dengan angka tampak bernilai 0,571, dengan didapatkan juga nilai t_{hitung} yang angkanya mencapai nilai 4,774 serta juga didapatkan nilai signifikansi yang angkanya bernilai $0,000 < 0,05$. Hasil ini memberikan pembuktian dengan keputusan bahwa H_0 berada dalam penilaian ditolak dan untuk H_1 jadinya diterima. Hasil penemuan dalam kesempatan ini, maka menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dengan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan pada kinerja karyawan.
- 2) Nilai koefisien regresi yang dihasilkan oleh disiplin kerja dengan angka tampak bernilai 0,282, dengan didapatkan juga nilai t_{hitung} yang angkanya mencapai nilai 2,378 serta juga didapatkan nilai signifikansi yang angkanya bernilai $0,023 < 0,05$. Hasil ini memberikan pembuktian dengan keputusan bahwa H_0 berada dalam penilaian ditolak dan untuk H_2 jadinya diterima. Hasil penemuan dalam kesempatan ini, maka menyatakan bahwa disiplin kerja dengan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan pada kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien regresi yang dihasilkan oleh kepuasan kerja dengan angka tampak bernilai 0,302, dengan didapatkan juga nilai t_{hitung} yang angkanya mencapai nilai 2,232 serta juga didapatkan nilai signifikansi yang angkanya bernilai $0,032 < 0,05$. Hasil ini memberikan pembuktian dengan keputusan bahwa H_0 berada dalam penilaian ditolak dan untuk H_3 jadinya diterima. Hasil penemuan dalam kesempatan ini, maka menyatakan bahwa kepuasan kerja dengan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan pada kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bintang Penida Resort

Hasil atas melakukan uji t menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dengan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan pada kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa ketika semakin baiknya kepemimpinan transformasional yang diterima oleh karyawan, maka ini membuat kinerjanya semakin meningkat. Pemimpin yang memiliki sikap secara transformasional, maka dalam hal ini dinilai mampu memberikan inspirasi, mendorong kreativitas, dan juga sekaligus memperhatikan pengembangan individu untuk meningkatkan kerja sama serta pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2022; Variani et al., 2024). Kepemimpinan transformasional dijelaskan telah memiliki peran atau pengaruh yang sangat penting dalam membantu untuk menciptakan adanya perubahan yang arahnya pada hal-hal secara positif dan juga memberikan dorongan berupa motivasi serta juga profesionalisme karyawan dengan cara adanya memberikan komunikasi visi yang jelas dan juga berpandangan ke depan. Secara empiris, maka hasil penemuan ini didukung oleh Muhamad Ilham & Nurul Azizah, (2025) dan juga Marlius & Melaguci, (2024), maka berhasil memberikan hasil yang menyatakan bahwa kepemimpinan

transformatif dengan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bintang Penida Resort

Hasil atas melakukan uji t menjelaskan bahwa disiplin kerja dengan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan pada kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa ketika semakin tingginya disiplin kerja karyawan, maka ini dapat membuat kinerjanya semakin meningkat. Disiplin kerja dinilai sebagai suatu alat yang dipakai secara umum oleh para manager untuk memudahkan dalam melakukan komunikasi dengan para karyawannya agar mereka dengan kesadaran sadar untuk mengubah sikap atau perilakunya sesuai dengan aturan atau norma yang berlaku (Estiana et al., 2023). Disiplin kerja juga dinilai menjadi aspek faktor yang turut serta memberikan kontribusi pengaruhnya yang merujuk pada hasil kinerja. Disiplin kerja juga mampu memberikan gambaran tentang tingkat kesadaran dan juga kesadaran yang rela diberikan oleh individu untuk selanjutnya menunjukkan sikapnya dalam mematuhi atau menaati aturan serta juga dalam menerima konsekuensi atas segala kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan, sehingga mampu ini memicu atau menyebabkan adanya peningkatan pada efektivitas, efisiensi, dan juga perolehan hasil kerja. Penerapan sistem reward and punishment dapat memperkuat motivasi dalam menaati aturan dan menjaga produktivitas kerja. Hasil penemuan didukung oleh penemuan yang ada sebelumnya yang dilaksanakan oleh Marlius & Syahrin, (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan pada kinerja karyawan, dimana hal ini dikarenakan semakin tingginya disiplin kerja seseorang.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bintang Penida Resort

Hasil atas melakukan uji t menjelaskan bahwa kepuasan kerja dengan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan pada kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa ketika semakin tingginya kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan, maka ini membuat kinerjanya semakin meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dijelaskan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya, maka secara umum akan cenderung mempunyai motivasi yang tinggi dan pastinya memperlihatkan hasil kinerjanya secara optimal. Dijelaskan juga bahwa karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya, maka secara umum akan cenderung mempunyai motivasi yang tinggi dan pastinya memperlihatkan hasil kinerjanya secara optimal. Hasil ini didukung oleh temuan yang diperoleh oleh Marlius & Melaguci, (2024) maka berhasil memberikan hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dengan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan pada kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penemuan dalam kesempatan ini, maka berhasil memberikan hasil yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dengan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dengan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan terhadap kinerja karyawan, dan untuk kepuasan kerja dengan hasil pengaruhnya terbukti positif dan disertai signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini turut serta menjelaskan bahwa dalam kondisi semakin baiknya kepemimpinan transformasional dan juga semakin tingginya disiplin kerja dan juga kepuasan kerja karyawan, maka membuat kinerja karyawan di Bintang Penida Resort akan meningkat.

Merujuk pada hasil temuan yang sudah dipaparkan, maka ditemukan adanya beberapa keterbatasan. Pertama, maka dijelaskan bahwa ruang lingkup riset ini hanya dilaksanakan di Bintang Penida Resort, sehingga riset ini tanpa mampu untuk selanjutnya digeneralisasikan untuk organisasi atau perusahaan sejenis lainnya. Kedua, dijelaskan bahwa riset ini pelaksanaannya berlangsung dalam jangka waktu tertentu (*cross-section*), sementara perlu dipahami untuk lingkungan kerja memiliki sifat yang secara dinamis dan dapat terjadi perubahan sewaktu-waktu, sehingga riset yang sejenis kedepannya perlu dilaksanakan secara kembali untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat di masa mendatang. Ketiga, riset ini hanya menaruh titik fokusnya pada tiga variabel bebas, yakni kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan juga mencakup atas kepuasan kerja, sehingga masih ditemukan adanya variabel lain yang dinilai mampu memberikan kontribusi pengaruhnya pada tingkat kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, I. N. R., Rihayana, I. G., & Salain, P. P. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Gemilang Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(2), 114-122.
- Deddy, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 171-185. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17274>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Kurniawan, F. P., Hadi, S., & Purnamarini, T. R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Sleman. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(05), 1695-1707. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i05.35732>
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika (Jbbe)*, 17(2), 1168-1180.
- Marlius, D., & Syahrin, A. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan

- Negara (Persero) Tbk. Cabang Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1338–1341.
- Muhamad Ilham, & Nurul Azizah. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Journal Central Publisher*, 1(11), 1283–1291. <https://doi.org/10.60145/jcp.v1i11.241>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Oktaviana, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Jaya Internasional. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 6(1), 263–275. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2022.006.01.26>
- Putra Salain, P. P. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT CHANDRA TABANAN. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 6(1), 12–22.
- Pratama, Y. A., Putri, R. H., Nurokhim, F. R., & Paramarta, V. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Pertamina Eksplorasi Dan Produksi Sangatta. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 81. <https://doi.org/10.32897/jiim.2024.2.2.3057>
- Putri Adhisty, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Rizky, R. I., & Aprelyani, S. (2025). Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen SDM). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 3(2), 58–63. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i2.363>
- Sari, S. I., Veri, J., & Charli, C. O. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di RSUD Lubuk Basung. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 3(2), 30–45.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Shafia, A., Anandhita, M., & Ramadhika, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 5 Bandung Universitas Teknologi Digital , Indonesia.

- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafputra, M. A. A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Smoot Ritel Indonesia Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(2), 69–78. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i2.551>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). No Title No Title No Title. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis (JMEB)*, 02(01), 51.
- Variani, H., Qadri, H. Al, & Nellitawati, N. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan sumber daya manusia di sebuah satuan pendidikan. *Academy of Education Journal*, 15(1), 991–1000. <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.2356>
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. BPR Senada Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.