PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN

(Survey Pada Karyawan CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan)

Nita Sonita[1], Oding Syafrudin, M.M[2], Wachjuni, S.E.,M.M[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kuningan
20220510304@uniku.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to examine the influence of work motivation, transformational leadership, and work environment on employee work discipline (a survey of employees at CV Queensha Media Group, Kuningan Regency). This study employed a quantitative descriptive research design. The population consisted of 168 employees of CV Queensha Media Group, Kuningan Regency, and a sample of 118 employees was selected. Data were collected through a questionnaire using a 1–7 interval scale. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of IBM SPSS Statistics 25. The results showed that work motivation, transformational leadership, and work environment simultaneously had a positive and significant effect on employee work discipline. Partially, work motivation had a positive and significant effect on employee work discipline. Transformational leadership also had a positive and significant effect on employee work discipline. In addition, the work environment had a positive and significant effect on employee work discipline.

Keywords : Work Motivation, Transformational Leadership, Work Environment, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, modal, maupun strategi bisnis yang diterapkan, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, serta komitmen tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar setiap individu mampu memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan kesediaan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan serta norma yang berlaku di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja, menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, menaati kebijakan perusahaan, serta menjaga etika dalam bekerja. Tingginya tingkat disiplin kerja akan berdampak pada meningkatnya efektivitas dan efisiensi kerja sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat mengakibatkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya produktivitas, serta menghambat pencapaian target organisasi.

Pada perusahaan yang bergerak di bidang *online shop*, disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kelancaran proses operasional perusahaan. Aktivitas bisnis *online shop* menuntut ketepatan waktu dalam

setiap tahapan pekerjaan, mulai dari penerimaan pesanan, pengecekan stok, proses pengemasan, hingga pengiriman produk kepada pelanggan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya, maka proses operasional akan terganggu yang pada akhirnya dapat menyebabkan keterlambatan pengiriman, meningkatnya keluhan pelanggan, bahkan menurunkan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang baik agar kualitas pelayanan kepada pelanggan tetap terjaga.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan. Permasalahan tersebut terlihat dari data absensi karyawan selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022 jumlah ketidakhadiran tercatat sebanyak 93 hari, kemudian meningkat menjadi 106 hari pada tahun 2023, dan kembali meningkat menjadi 119 hari pada tahun 2024. Meskipun persentase ketidakhadiran masih berada dalam batas tertentu, tren peningkatan jumlah hari ketidakhadiran menunjukkan bahwa masih terdapat perilaku ketidakdisiplinan yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen. Kondisi ini berpotensi memengaruhi efektivitas operasional perusahaan apabila tidak segera dilakukan upaya perbaikan.

Selain data absensi, hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan juga memperkuat adanya indikasi rendahnya disiplin kerja. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebanyak 60% responden menyatakan belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, sebesar 53,3% responden menyatakan belum sepenuhnya mematuhi peraturan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Temuan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum memiliki tingkat kepatuhan yang optimal terhadap aturan perusahaan. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan sehingga perusahaan dapat menentukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kedisiplinan.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan organisasi. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta memiliki kesadaran untuk mematuhi berbagai aturan perusahaan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Selain motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja juga diduga memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta memberikan teladan kepada bawahan sehingga mendorong terciptanya perilaku kerja yang positif, termasuk kedisiplinan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, perhatian, serta penghargaan kepada karyawan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung oleh fasilitas kerja yang memadai

akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, bertanggung jawab, dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Babur (2022), Hamdi et al. (2020), serta Imelda Thein (2021) menemukan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian Ferdiansyah dan Haziroh (2023) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih terdapat *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut. Berdasarkan fenomena yang terjadi di CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan serta adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode untuk mengelola hubungan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif. Pengelolaan ini bertujuan untuk memanfaatkan potensi tenaga kerja secara optimal, sehingga tercapai tujuan bersama yang memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Ricardianto, 2023).

Perilaku Organisasi

Robbins dan Judge (2021) perilaku organisasi merupakan suatu sistem yang berfokus pada pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma kerja, serta melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin tidak hanya diwujudkan dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga tercermin dari sikap tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Hasibuan, 2022).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat, perilaku, dan kesediaan seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins dan Judge, 2021).

Kepmimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak yang luar biasa pada para pengikutnya (Bashori, 2019).

Lingkungan Kerja

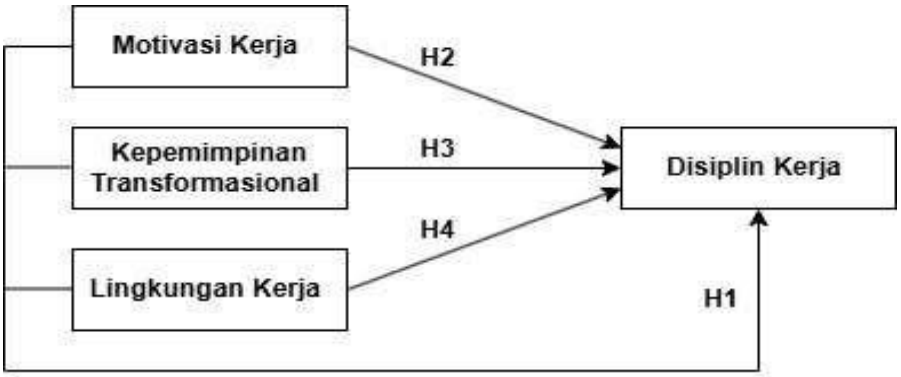
Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat kerja, bahan, kondisi lingkungan sekitar, metode kerja, serta pengaturan kerja yang dihadapi pekerja, baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2020).

Kerangka Berpikir

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh kebutuhan masing-masing. Dengan pemberian motivasi ini dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan guna mendorong keberhasilan dan tercapainya tujuan perusahaan, maka pimpinan yang berfungsi mengelola sumber daya manusia harus dapat mengarahkan dan memotivasi karyawan sebaik mungkin.

Kepemimpinan sebagai komunikator yang menetukan apa. bagaimana, bila mana, dan perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Lingkungan dalam pekerjaan merujuk pada keadaan yang ditemui wilayah kerja pekerja atau karyawan yang bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaan dari organisasi yang menjadi tanggungjawabnya. Keadaan tersebut meliputi kondisi bangunan atau gedung tempat bekerja. kondisi ruang kerja karyawan, serta keharmonisan hubungan antar pekerjaa atau karyawan. Setiap karyawan yang bekerja dan dengan didukung oleh lingkungan pekerjaan yang kondusif tentu akan mempermudahnya dalam penyelesaian pekerjaan dan tanggungjawab yang dilimpahkan oleh organisasi dengan baik.



Gambar 1. 1 Paradigma Penelitan

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dari pembahasan penelitian ini, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja berpengeruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja.

H2 : Motivasi Keja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja.

H3 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja.

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2021) menyatakan bahwa metode penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual. Sedangkan Metode verifikatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui perhitungan statistik sehingga dapat diketahui apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. (Sugiyono, 2021).

Sumber Data

Data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data Primer dengan cara melakukan survei langsung objek penelitian. Sedangkan Data Sekunder melalui jurnal-jurnal dan berbagai sumber bacaan lain yang memiliki kaitannya dengan objek penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan yang berjumlah 168 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik ***simple random sampling*** dengan jumlah sampel118 dari 168 karyawan dengan menggunakan rumus slovin dengan *margin of error* 5%.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,424	4,281		1,267	,208
	Motivasi Kerja	,491	,080	,468	6,166	,000
	Kepemimpinan Transformasional	,418	,114	,254	3,658	,000
	Lingkungan Kerja	,233	,073	,228	3,205	,002

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5{,}424 + 0{,}491X_1 + 0{,}418X_2 + 0{,}233X_3 + e$$

Merujuk dari output perhitungan diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai constant sebesar 5.424, artinya ketika nilai motivasi kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2) dan lingkungan kerja (X3) sama dengan nol, maka disiplin kerja (Y) sama dengan 5.424.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,491 nilai positif menunjukkan bahawa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Jika nilai motivasi kerja naik satu-satuan, maka nilai disiplin kerja naik 0,491 satuan dan sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,418 nilai positif menunjukkan bahawa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Jika nilai kepemimpinan transformasional naik satu-satuan, maka nilai disiplin kerja naik 0,418 satuan dan sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,233 nilai positif menunjukkan bahawa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Jika nilai lingkungan kerja naik satu-satuan, maka nilai disiplin kerja naik 0,233 satuan dan sebaliknya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829[a]	,688	,679	4,688
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja				

Merujuk output diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,679. Dengan demikian bahwa dapat diartikan seluruh variabel X yaitu motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel Y yaitu disiplin kerja sebesar 67,9%, sedangkan sisanya 32,1% dipengaruh oleh variabel lain diluar penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

Uji Hipotesis 1

Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5516,345	3	1838,782	83,676	,000[b]
	Residual	2505,146	114	21,975		
	Total	8021,492	117			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja						

Merujuk output diatas diketahui nilai F hitung bernilai sebesar 83,676 yang menunjukkan lebih besar dari F tabel sebesar 2,68. Nilai F tabel diperoleh dari:

$$df_2 = n - k - 1$$

$$df_2 = 118 - 3 - 1 = 114$$

Berdasarkan tabel distribusi F dengan taraf signfikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai F tabel sebesar 2,68. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka ketiga variabel X yaitu motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,424	4,281		1,267	,208
	Motivasi Kerja	,491	,080	,468	6,166	,000
	Kepemimpinan Transformasional	,418	,114	,254	3,658	,000
	Lingkungan Kerja	,233	,073	,228	3,205	,002
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

Uji Hipotesis 2

Variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,166 > 1,981) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Yang artinya motivasi kerja secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Queensha Media Group.

Uji Hipotesis 3

Variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai t hitung > t tabel (3,658 > 1,981) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Yang artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Queensha Media Group.

Uji Hipotesis 4

Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t > t tabel (3,205 > 1,981) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Queensha Media Group.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan ketiga variabel tersebut mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan dan melaksanakan tugas.

Hasil penelitian juga sejalan dengan Arifin (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, menjaga kehadiran, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Babur (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Pimpinan yang mampu memberikan motivasi, keteladanan, arahan, dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepatuhan serta tanggung jawab karyawan terhadap aturan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hamdi et al. (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Imelda Thein (2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data di atas, penulis dapat memberikan saran yang dapat dipertimbangkan oleh CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel motivasi kerja, indikator penghargaan memperoleh skor paling rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih meningkatkan sistem penghargaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, seperti pemberian bonus, insentif, apresiasi atas kinerja, maupun kesempatan pengembangan karier. Pemberian penghargaan yang tepat diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan kedisiplinan karyawan.
2. Pada variabel kepemimpinan transformasional, indikator penyampaian visi dan misi memperoleh skor rendah. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan disarankan untuk lebih komunikatif dan inspiratif dalam menyampaikan visi serta tujuan perusahaan kepada karyawan. Selain itu, pimpinan juga perlu membangun hubungan kerja yang lebih baik agar karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Pada variabel lingkungan kerja, indikator keamanan kerja memperoleh skor paling rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikologis, melalui penyediaan fasilitas kerja yang aman, nyaman, serta menciptakan komunikasi kerja yang terbuka dan harmonis. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih fokus, nyaman, dan disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Arifin, Z. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai.* Jurnal Manajemen Indonesia, 24(1), 45–58.

Babur, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan.* Jurnal Ilmiah Manajemen, 10(2), 112–124.

Bashori. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Era Milenial.* Surabaya: Jakad Media Publishing.

Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Ferdiansyah, R., & Haziroh, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan.* Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 8(1), 33–47.

Hamdi, M., Rahman, A., & Sari, N. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Karyawan.* Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 6(2), 145–156.

Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Imelda Thein. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan.* Jurnal Administrasi Bisnis, 17(2), 87–98.

Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Bandung: Alfabeta.

Ricardianto, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis.* Jakarta: Mitra Wacana Media.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson.

Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mndar Maju.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Kedua). Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keenam). Depok: PT RajaGrafindo Persada.