

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Sanwadekor.Id Kabupaten Sukoharjo

Alivia Manda Dwi Astuti^{1*}, Harsanto², R. Taufiq Nur Muftiyanto³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Email: 220414005@mhs.udb.ac.id¹, harsanto@udb.ac.id², taufiq_nurmuftiyanto@udb.ac.id³

*Penulis Korespondensi: 220414005@mhs.udb.ac.id

Abstract. Employee performance is a key determinant of organizational success, particularly for Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) that rely on the quality of human resources for their operations. Sanwadekor.id, an MSME in Sukoharjo Regency, faces several challenges, including failure to meet work completion targets, inconsistent work discipline, and suboptimal coordination among team members. This study aims to analyze the impact of transformational leadership and work discipline on employee performance at Sanwadekor.id. A quantitative approach with an explanatory design was employed. The study utilized a sample of 100 respondents selected through purposive sampling. Data were collected via a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4.0 software. The results indicate that both transformational leadership and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Work discipline exerts a greater influence on improving employee performance than transformational leadership does. The coefficient of determination (R^2) of 0.606 demonstrates that these two variables account for 60.6% of the variation in employee performance. These findings are expected to serve as a basis for Sanwadekor.id to strengthen transformational leadership practices and enhance work discipline, thereby supporting sustained improvements in employee performance.

Keywords: Employees; Human Resource Management; SMES; Transformational Leadership; Work Discipline.

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UKM) yang mengandalkan kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan operasional. UKM Sanwadekor.id Kabupaten Sukoharjo masih menghadapi beberapa kendala, seperti penyelesaian pekerjaan yang belum sesuai target, kedisiplinan kerja yang belum konsisten, serta koordinasi antaranggota tim yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Sanwadekor.id Kabupaten Sukoharjo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, kemudian dianalisis dengan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,606 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 60,6% variasi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi UKM Sanwadekor.id dalam memperkuat praktik kepemimpinan transformasional dan meningkatkan disiplin kerja guna mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia; UKM.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Putra et al., 2023). Organisasi yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja tinggi akan lebih mudah meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, dan daya saing (Putra & Ariebowo, 2023). Pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UKM), peran karyawan menjadi semakin penting karena keterbatasan sumber daya

menyebabkan setiap individu memiliki tanggung jawab besar terhadap keberhasilan operasional perusahaan (Utomo, 2025). Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai sesuai tanggung jawab yang diberikan, baik dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan (Putra et al., 2023; Utomo, 2025).

Usaha jasa dekorasi merupakan salah satu bidang yang mengandalkan penyelesaian pekerjaan berbasis proyek. Setiap proyek memiliki target waktu yang ketat, membutuhkan koordinasi tim, serta menuntut ketelitian dalam setiap proses pekerjaan. Kondisi tersebut menjadikan kualitas kinerja karyawan sebagai faktor sangat menentukan keberhasilan perusahaan (Muliati & Budi, 2021). Hasil observasi awal pada UKM Sanwadekor.id Kabupaten Sukoharjo menunjukkan masih terdapat penyelesaian pekerjaan yang belum sesuai jadwal, koordinasi antarkaryawan yang belum maksimal, serta pelaksanaan tugas yang belum konsisten pada beberapa proyek. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan apabila tidak segera diperbaiki (Rahayu & Indahingwati, 2020).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional (Sumardi & Yanthi, 2025). Pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan arahan kepada karyawan sehingga tercipta komitmen tinggi dalam mencapai tujuan organisasi (Bass & Avolio, 1994). Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pemberi instruksi, tetapi juga menjadi teladan yang mendorong perubahan positif dalam perilaku kerja karyawan (Putra & Sudibya, 2019). Penelitian Putra et al. (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh Utomo (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan efektivitas kerja melalui arahan, motivasi, dan pembinaan yang diberikan kepada pegawai. Sugito (2025) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Rahayu & Indahingwati, 2020). Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan (Afriani et al., 2023). Tingkat disiplin yang tinggi akan membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang tertib sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang telah ditetapkan (Firmansa & Wiyadi, 2024). Penelitian Utomo (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Sugito (2025) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas kerja pada berbagai jenis organisasi.

Hasil penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan (Djuraidi & Laily, 2020). Putra et al. (2023) meneliti pengaruh manajemen waktu, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan properti. Utomo (2025) menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi kesehatan. Sugito (2025) mengkaji kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada sektor pemerintahan. Perbedaan objek penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik setiap organisasi tidak sama sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi pada usaha jasa dekorasi yang memiliki sistem kerja berbasis proyek (Ramadhani & Indawati, 2021). Penelitian pada UKM jasa dekorasi masih relatif terbatas, padahal karakteristik pekerjaan di sektor ini menuntut koordinasi tim, ketepatan waktu, dan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan seluruh anggota tim selama pelaksanaan proyek.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Sanwadekor.id Kabupaten Sukoharjo menjadi penting untuk dilakukan (Danda et al., 2026). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Sanwadekor.id Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada usaha jasa dekorasi serta menjadi bahan pertimbangan bagi pemilik usaha dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui penerapan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang lebih efektif.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut (Putra et al., 2023) kinerja karyawan mencerminkan capaian kerja baik dari segi mutu maupun jumlah, yang diperoleh saat menjalankan tugas sesuai wewenang yang diberikan. Robbins dan Judge (2017) dalam Putra et al. (2023) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk melaksanakan tugas. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Indikator kinerja

karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerjasama (Putra et al., 2023).

Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformatif merupakan pendekatan kepemimpinan yang mampu mendorong bawahan untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan organisasi, melalui pemberian motivasi, inspirasi, serta perhatian terhadap kebutuhan individu (Bass & Avolio, 1994). Menurut Bass dan Avolio (1994), terdapat empat komponen utama dalam kepemimpinan transformatif, yaitu keteladanan yang menginspirasi (*idealized influence*), pemberian motivasi yang membangkitkan semangat (*inspirational motivation*), dorongan untuk berpikir kreatif dan inovatif (*intellectual stimulation*), serta perhatian yang diberikan secara personal kepada setiap anggota tim (*individualized consideration*). Gaya kepemimpinan ini terbukti mampu memberikan dampak positif terhadap karyawan, karena melalui motivasi, inspirasi, dan pembinaan yang berkelanjutan, karyawan merasa terdorong untuk terus meningkatkan performa kerjanya serta memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Sumardi & Yanthi, 2025)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai tingkat kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan, termasuk norma-norma sosial yang ada di lingkungan kerjanya (Utomo, 2025). Dalam praktiknya, disiplin kerja juga berfungsi sebagai sarana bagi manajer dalam menjalin komunikasi dengan karyawan, agar mereka bersedia mengubah perilaku yang kurang produktif dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan organisasi (Sugito, 2025). Tingkat disiplin kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kelancaran operasional perusahaan dan pencapaian target secara keseluruhan. Indikator disiplin kerja meliputi kehadiran atau ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas (Afriani et al., 2023; Firmansa & Wiyadi, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformatif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Sanwadekor.id Kabupaten Sukoharjo. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan antarvariabel berdasarkan data empiris yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner (Sugiyono, 2020).

Penelitian dilaksanakan di UKM Sanwadekor.id yang berlokasi di Jl. Ngleses, Ngleseo, Pandeyan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Populasi penelitian meliputi seluruh pihak yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan proyek dekorasi, baik dari internal maupun eksternal perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu agar responden memiliki pemahaman terhadap proses kerja perusahaan (Winarno, 2020). Kriteria responden meliputi terlibat langsung dalam pelaksanaan proyek dekorasi, memiliki pengalaman minimal satu kali mengikuti proyek dekorasi Sanwadekor.id, mengetahui alur kerja proyek, dan bersedia menjadi responden. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden, terdiri dari tim produksi/dekorasi (70 orang), pihak penyedia gedung (21 orang), tim administrasi/marketing (4 orang), koordinator lapangan/project leader (4 orang), dan tim konsumsi (1 orang).

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju) (Ghozali, 2021). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Kepemimpinan transformasional diukur melalui motivasi inspirasional, pengaruh ideal (karisma), dan stimulasi intelektual (Bass & Avolio, 1994). Disiplin kerja diukur melalui ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap aturan kerja, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Afriani et al., 2023). Kinerja karyawan diukur melalui kualitas hasil pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan kerja sama dalam tim (Putra et al., 2023).

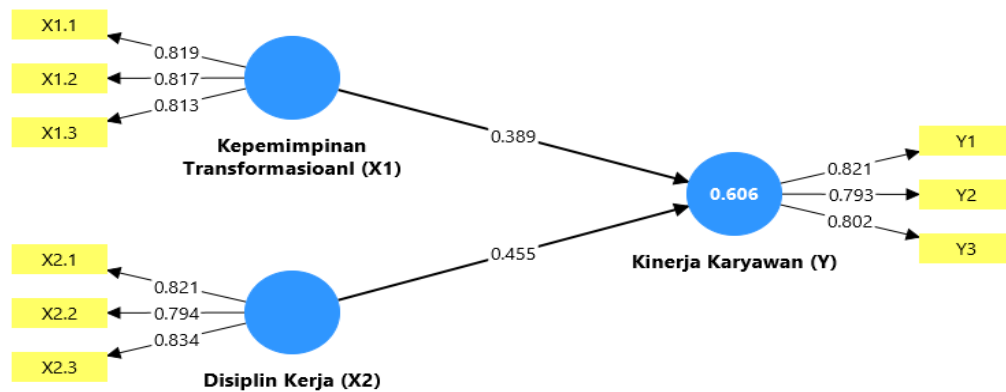
Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS 4.0*. Tahapan analisis meliputi evaluasi *outer model* melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk menggunakan nilai *loading factor*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2021). Evaluasi *inner model* dilakukan dengan menguji nilai koefisien determinasi (R^2), *Goodness of Fit (GoF)*, serta pengujian hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping*. Hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila nilai $p\text{-value} < 0,05$ (Ghozali & Latan, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Konvergen

Loading faktor tiap indikator pada konstruknya adalah cara validitas konvergen dinilai. Menurut (Ghozali, 2021) dan pengolahan yang dilakukan melalui SmartPLS4, indikator melalui faktor pengisian lebih dari 0.7 dianggap valid dan memenuhi kriteria konvergen, yang

mengindikasikan bahwa indikator tersebut mewakili konstruk melalui baik. Ini mengindikasikan bahwa model harus diuji lebih lanjut.



Gambar 1. Temuan Analisis *Bootstrapping*

Sumber : Hasil penelitian yang diolah (2026)

Tabel 1. Output Analisis *Factor Loading*

Variabel	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0.821	Valid
	Y2	0.793	Valid
	Y3	0.802	Valid
Kepemimpinan Transformatioanal	X1.1	0.819	Valid
	X1.2	0.817	Valid
	X1.3	0.813	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0.821	Valid
	X2.2	0.794	Valid
	X2.3	0.834	Valid

Sumber: Hasil penelitian yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen, seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan transformatioanal, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *loading factor* di atas 0,70. Pada variabel kepemimpinan transformatioanal, nilai *loading factor* bergerak dari 0,813 hingga 0,819. Sementara itu, variabel disiplin kerja memiliki rentang nilai antara 0,794 sampai dengan 0,834, dan variabel kinerja karyawan berada pada kisaran 0,793 hingga 0,821. Indikator dengan nilai tertinggi dicapai oleh X2.3 sebesar 0,834, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator Y2 dengan angka 0,793. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator telah mampu merepresentasikan konstruk yang diukurnya secara baik, sehingga kriteria validitas konvergen terpenuhi. Sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2021), suatu indikator dikategorikan valid apabila nilai *loading factor* yang diperoleh lebih besar dari 0,70.

Average Variance Extracted (AVE)**Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Disiplin Kerja	0.667	Memenuhi
Kepemimpinan Transformatif	0.666	Memenuhi
Kinerja Karyawan	0.648	Memenuhi

Sumber: Hasil penelitian yang diolah (2026)

Hasil pengujian nilai Average Variance Extracted (AVE) memperlihatkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE yang melampaui batas minimum 0,50. Variabel disiplin kerja mencatatkan nilai AVE sebesar 0,667, diikuti oleh kepemimpinan transformasional dengan nilai 0,666, dan kinerja karyawan dengan nilai 0,648. Angka-angka tersebut mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk mampu menerangkan lebih dari separuh (50%) ragam indikator yang membentuknya. Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi persyaratan validitas konvergen berdasarkan kriteria AVE, sehingga layak untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya (Ghozali, 2021).

Validitas Diskriminan**Tabel 3. Cross Loading**

	Disiplin Kerja (X2)	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.642	0.819	0.629
X1.2	0.488	0.817	0.574
X1.3	0.573	0.813	0.518
X2.1	0.821	0.546	0.537
X2.2	0.794	0.565	0.597
X2.3	0.834	0.595	0.638
Y1	0.539	0.500	0.821
Y2	0.627	0.545	0.793
Y3	0.583	0.649	0.802

Sumber: Hasil penelitian yang diolah (2026)

Hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan *cross loading* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai korelasi tertinggi terhadap konstruk yang diwakilinya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Indikator X1.1, X1.2, dan X1.3 memiliki nilai loading masing-masing sebesar 0,819, 0,817, dan 0,813 pada variabel kepemimpinan transformasional, lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan variabel disiplin kerja maupun kinerja karyawan. Indikator X2.1, X2.2, dan X2.3 juga memiliki nilai tertinggi pada variabel disiplin kerja, yaitu sebesar 0,821, 0,794, dan 0,834. Indikator Y1, Y2, dan Y3 memperoleh nilai tertinggi pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,821, 0,793, dan 0,802. Temuan tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu membedakan konstruk yang diukur secara tepat sehingga validitas diskriminan telah terpenuhi.

Reliabilitas Konstruk

Tabel 4. Reliabilitas Konstruk

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0.754	0.857	0.750	Reliabel
Kepemimpinan Transformatif	0.754	0.857	0.751	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.730	0.847	0.730	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian yang diolah (2026)

Hasil pengujian reliabilitas konstruk menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memenuhi kriteria reliabel. Nilai *Composite Reliability* berada pada rentang 0,730–0,754, sedangkan nilai *Composite Reliability (rho_c)* berkisar antara 0,847–0,857. Nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel berada pada rentang 0,730–0,751. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,70 sebagaimana dikemukakan oleh Ghazali (2021). Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya dalam mengukur kepemimpinan transformatif, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Koefisien Determinasi (*R²*)

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (*R²*)

Variabel	<i>R-Square</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,606	Moderat

Sumber: Hasil penelitian yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (*R-square*), diperoleh nilai sebesar 0,606 untuk variabel kinerja karyawan. Angka ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 60,6%, sementara sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Mengacu pada kriteria yang ditetapkan oleh Ghazali (2021), nilai *R-square* sebesar 0,606 tergolong dalam kategori moderat. Hal ini berarti model penelitian yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik terhadap variabel dependen..

Uji *Goodnes of Fit (GoF)* Model

Tabel 6. Uji *Goodnes of Fit (GoF)* Model

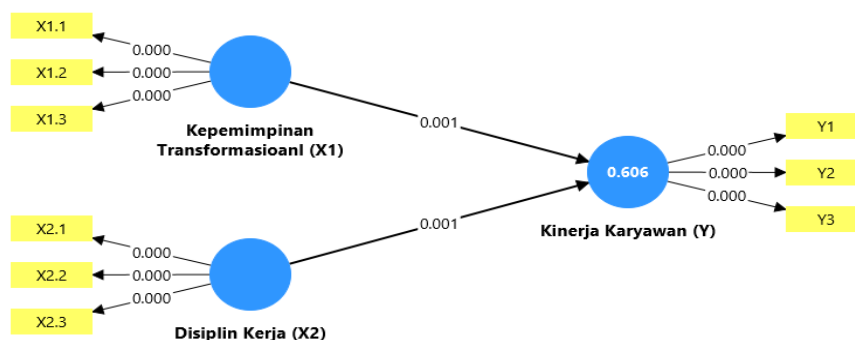
	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
<i>SRMR</i>	0.91	0.91

Sumber: Hasil penelitian yang diolah (2026)

Evaluasi kesesuaian model dilakukan menggunakan nilai *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)*. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *SRMR* pada Saturated

Model maupun *Estimated Model* sebesar 0,091. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian telah memiliki tingkat kesesuaian yang memadai. Menurut Ghazali (2021), model *SEM-PLS* dinilai memiliki *good fit* apabila nilai *SRMR* berada pada kisaran yang dapat diterima, sehingga model struktural dalam penelitian ini layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil Uji Hipotesis



Gambar 2. Hasil Uji *Bootstrapping*
Sumber: Hasil penelitian yang diolah (2026)

Tabel 7. Hasil *Bootstrapping Coefficients*

Variabel	Original (O)	sample	T Statistics	p-value	Hasil
Disiplin Kerja (X2) > Kinerja Karyawan	0.455		3.273	0.001	Diterima
Kepemimpinan Transformatioanl (X1) > Kinerja Karyawan (Y)	0.389		3.216	0.001	Diterima

Sumber: Hasil penelitian yang diolah (2026)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* pada *SmartPLS 4.0* dengan melihat nilai koefisien jalur (Original Sample), *T-statistics*, dan *p-value*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *p-value* < 0,05 dan nilai *T-statistics* > 1,96 (Ghozali, 2021).

1) Pengujian Hipotesis 1 (H1) Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,389, nilai *T-statistics* sebesar 3,216, dan *p-value* sebesar 0,001. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan penerapan kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai *T-statistics* yang lebih besar dari 1,96 dan *p-value* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, Hipotesis 1 (H1) diterima, yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UKM Sanwadekor.id Kabupaten Sukoharjo. 2) Pengujian Hipotesis 2 (H2) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,455, nilai *T-statistics* sebesar 3,273, dan *p-value* sebesar 0,001. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Nilai *T-statistics* yang lebih besar dari 1,96 serta *p-value* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, Hipotesis 2 (H2) diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UKM Sanwadekor.id Kabupaten Sukoharjo.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UKM Sanwadekor.id Kabupaten Sukoharjo. Hasil analisis *SEM-PLS* terhadap 100 responden menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,606, yang berarti kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 60,6%, sedangkan 39,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Disiplin kerja memberikan pengaruh lebih besar ($\beta=0,455$) dibandingkan kepemimpinan transformasional ($\beta=0,389$) terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, mematuhi peraturan kerja, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kepemimpinan transformasional juga berkontribusi dalam meningkatkan kinerja melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi, arahan, dan teladan kepada karyawan selama pelaksanaan proyek. Temuan ini mengonfirmasi bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dan penguatan disiplin kerja secara simultan merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan pada UKM sektor jasa dekorasi.

Saran

1) Bagi UKM Sanwadekor.id, disarankan untuk meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional melalui komunikasi yang lebih terbuka antara pimpinan dan karyawan, pemberian motivasi secara berkelanjutan, serta pembinaan yang mampu mendorong pengembangan kemampuan karyawan. 2) Bagi karyawan, disarankan untuk terus meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja, terutama dalam hal ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan

setiap tugas yang diberikan. 3) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi sehingga model penelitian dapat menjelaskan kinerja karyawan secara lebih komprehensif. Penelitian juga dapat diperluas pada objek UKM sektor jasa lainnya dengan karakteristik kerja berbasis proyek untuk memperoleh generalisasi temuan yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Afriani, Andriyansah, & Gunarto, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 77–98.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Danda, M., Subiyanto, D., & Purnamarini, T. R. (2026). The influence of time management, work motivation, and work environment on employee work productivity. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 22(1), 1278-1291.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 1–13.
- Firmansa, R., & Wiyadi. (2024). The effect of motivation, compensation, work discipline and leadership on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(1), 499–512.
- Galantika, G., Prastyadewi, M. I., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Soka Minimarket Badung. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 18(2), 115-126.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2021). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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(5), 1695-1707.
- Kurniawan, F., & Saputra, B. W. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan milenial CV. Sumber Daya Papua Jayapura. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 10(7), 8968-8984.
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi kasus pada karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi).
- Putra, A. A., & Ariebowo, T. (2023). Pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 62-71.

- Putra, I. P. A., Suartina, I. W., & Masyuni, I. A. (2023). Pengaruh manajemen waktu, gaya kepemimpinan transformatif, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Ubud Property di Ubud Gianyar). *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(12), 2483-2491.
- Putra, K. A. P. M., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3618–3645.
- Rahayu, D. N. S., & Indahingwati, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(1), 1–15.
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan melalui otonomi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1102–1113.
- Sugito. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 45
- Sugiyono. (2020). *Quantitative, qualitative and combined research methods (mixed methods)*. Alfabeta.
- Sumardi, B., & Yanthi, W. D. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja di RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon. *YUME: Journal of Management*, 8(2), 160–167.
- Utomo, R. A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Asemrowo Surabaya. *Seminar Nasional Manajemen dan Call for Papers (SENIMA 10)*, 258–272.
- Winarno, M. (2020). *Buku Metodologi Penelitian (3 ed.)*. UM Press.