BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan global yang semakin ketat saat ini, setiap organisasi dituntut untuk bisa meningkatkan daya saing dan memastikan bahwa setiap sumber daya manusia di perusahaan yang produktif, disiplin dan juga memiliki motivasi kerja yang tinggi serta harus dikelola dengan baik seoptimal mungkin agar adanya keseimbangan antara apa yang diinginkan oleh perusahaan dengan apa yang diinginkan oleh karyawan. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat menuntut perusahaan ritel seperti Toserba Rohmat Luragung agar bisa memastikan setiap karyawan mempunyai kinerja yang optimal supaya bisa bertahan dalam persaingan lokal bahkan nasional. Artinya perusahaan harus bisa menciptakan keunggulan yang kompetitif dan juga efisien supaya dapat bersaing dengan kompetitor.

Industri ritel di Indonesia terus mengalami perkembangan yang pesat. Berdasarkan analisis Technavio (2024), pendapatan industri ritel Indonesia diproyeksikan melonjak sekitar USD 49,56 miliar dengan tingkat pertumbuhan tahunan (CAGR) sebesar 4,73% antara tahun 2024 sampai 2028. Meskipun demikian, dibalik pertumbuhan yang menjanjikan tersebut sektor ritel masih menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Beberapa penelitian menunjukkan jika masih banyak karyawan ritel yang memperlihatkan performa rendah meskipun sudah diberikan arahan oleh pemimpin mereka (Karam & Tasmin, 2020)**.** Kondisi ini menandakan jika kinerja karyawan di sektor ritel masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, disiplin kerja yang baik, dan dipimpin oleh pemimpin yang efektif dapat beradaptasi dan juga mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016)**,** kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Rendahnya kinerja karyawan bisa berdampak langsung pada produktivitas juga

daya saing perusahaan, khususnya bagi perusahaan ritel lokal yang harus bersaing dengan jaringan ritel modern yang sudah semakin besar (Gupta et al., 2023). Dengan demikian, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk bisa meningkatkan produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan.

Karyawan yang dikelola dengan baik oleh perusahaan bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan seperti tercapainya visi dan misi perusahaan, mendapatkan keuntungan financial sesuai dengan target perusahaan, dan juga pangsa pasar yang meningkat dibanding dengan pesaing lainnya. Namun disisi lain, karyawan yang buruk adalah salah satu akibat dari manajemen dan juga kurang maksimalnya arahan dari perusahaan terhadap karyawannya. Hal ini justru akan mempersulit perusahaan untuk bisa berkembang dalam suatu persaingan global yang tidak stabil dan terus berubah. Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Thohiroh (2024) adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah salah satu faktor terpenting untuk tercapainya tujuan dalam sebuah perusahaan yang berhubungan langsung dengan perilaku-perilaku dan juga semangat kerja para karyawan. Motivasi diartikan sebagai salah satu proses dalam pemberian dorongan kepada para karyawan untuk menciptakan rasa semangat ketika bekerja agar lebih efektif, mampu bekerja sama dan juga terintegrasi berdasarkan dengan tujuan perusahaan.

Menurut Maswar (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi tak terlihat dalam diri individu yang dapat mendoronng, mengarahkan, dan memelihara perilaku kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan, (Poetrayana et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat penting untuk dapat menentukan semangat dan juga dorongan yang ada dalam diri seseorang dalam menjalankan pekerjaannnya. Motivasi itu tidak hanya menunjukkan sikap positif pada pekerjaan, akan tetapi dapat berfungsi sebagai pendorong yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain motivasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Tjahyanti & Chairunnisa (2020) disiplin kerja adalah sikap atau perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, meliputi ketepatan waktu, ketaatan terhadap prosedur yang ada, dan juga kesiapan terhadap konsekuensi pelanggaran bagi karyawan dengan cara pengawasan, teguran dan juga kebijakan kedisiplinan. Perilaku dan sikap mereka tidak akan terasa memberatkan karena sudah menyatu dengan diri sendiri. Jika mereka tidak berperilaku normal, justru akan merasa terbebani. Akan tetapi, nilai-nilai kepatuhan ini telah terbentuk dalam diri mereka. Oleh karena itu, untuk bisa meningkatkan efisiensi dan ketertiban bagi karyawan, maka disiplin kerja harus dikembangkan.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam diri seseorang untuk memimpin, menginspirasi serta mempengaruhi orang lain agar dapat mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus mampu untuk membujuk karyawannya untuk bisa mengikuti visi, misi dan juga tujuan yang ada dari perusahaan. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, menanamkan kebijaksanaan serta menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan kepada bawahannya. Fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi ini adalah sebagai elemen yang sangat penting pada pengelolaan sumber daya manusia. Seorang pemimpin tidak hanya memberikan arahan saja kepada karyawannya, tetapi juga harus bisa menginspirasi karyawan agar bisa bekerja dengan sangat baik.

Menurut Purnama et al., (2021) kepemimpinan merupakan suatu proses untuk dapat mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi agar bisa mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik harus bisa memberikan arahan, motivasi dan juga dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang positif sehingga dapat terciptanya kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan hal yang sangat pentinng agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sikap, perilaku dan juga gaya seorang pemimpin itu harus bisa menciptakan dampak yang besar bagi perusahaan yang dipimpinnya bahkan terhadap kinerja karyawannya.

Kepemimpinan adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan juga merupakan faktor penting yang dapat menentukan arah dan juga keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan didefinisikan sebagai kapasitas bagi seorang pemimpin untuk memotivasi, menginspirasi, dan menggerakkan orang lain untuk bekerja keras dan berkontribusi sebanyak mungkin bagi perusahaan.

Menurut Farida & Hartono, (2016) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka bisa bersedia bekerja dengan penuh rasa semangat agar bisa mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan. Namun, ketika kepemimpinannya tidak dijalankan dengan efektif, maka bisa menurunkan semangat dan kerja karyawan dapat menurun, sehingga dapat berdampak pada ketidak optimalan hasil kerja dan bisa menciptakan terganggunya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan dengan hasil survey yang telah dilakukan pada tempat penelitian sebelumnya, didapatkan jawaban adanya penurunan kinerja karyawan. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Toserba Rohmat Luragung, mereka mengatakan jika terdapat kurangnya motivasi dan juga penghargaan terhadap karyawan, sehingga hal tersebut dapat berpengaruh pada disiplin kerja karyawan yang menunjukkan adanya potensi penurunan kinerja karyawan akibat lemahnya motivasi dan disiplin kerja. Berdasarkan dengan hasil wawancara ini, dapat diartikan jika manajer di perusahaan ini kurang tegas dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin. Maka dari itu, yang harus diperhatikan dalam perusahaan ini adalah indikasi turunnya motivasi dan disiplin kerja karyawan sehingga akan menurunkan kinerja karyawan di Toserba Rohmat Luragung.

Berdasarkan kondisi tersebut, didapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Toserba Rohmat Luragung, diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja, dan juga peran kepemimpinan. Indikasi penurunan kinerja karyawan tersebut dapat dilihat secara nyata dari data penilaian kinerja karyawan (KPI) selama tiga tahun terakhir yang menunjukkan tren penurunan secara konsisten setiap tahunnya, sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Karyawan Toserba Rohmat Luragung Periode 2023-2025

Tahun	Penilaian Kinerja Pegawai				Rata-rata Kinerja Pegawai
	Pelayanan	Inisiatif Kerja	Komitmen	Kerjasama	
2023	91,36	91,64	91,68	91,36	91,51
2024	85,55	85,43	84,7	85,44	86,03
2025	81,36	82,36	78,64	83,68	81,51

Sumber data: Toserba Rohmat Luragung, 2026

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Toserba Rohmat Luragung dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan (KPI) selama tiga tahun terakhir. Berdasarkan tabel 1.1 di atas, data KPI menunjukkan adanya tren penurunan yang konsisten dan juga signifikan pada seluruh aspek penilaian. Pada tahun 2023, rata-rata kinerja karyawan berada pada angka 91,51 yang kemudian turun menjadi 86,03 pada tahun 2024, serta terus menurun menjadi 81,51 pada tahun 2025. Artinya, dalam kurun waktu tiga tahun, rata-rata kinerja karyawan mengalami penurunan sekitar 10,93% dari nilai awal tahun 2023.

Penurunan terjadi secara merata di seluruh dimensi. Pada aspek pelayanan, pada tahun 2023 nilai sebesar 91,36 turun menjadi 81,36 pada tahun 2025. Selanjutnya pada aspek inisiatif kerja, turun dari 91,64 menjadi 82,36. Aspek komitmen juga mengalami penurunan paling besar, yaitu dari 91,68 menjadi 78,64, sehingga menjadi aspek dengan nilai terendah pada tahun 2025. Sementara pada aspek kerjasama turun dari 91,36 menjadi 83,68. Penurunan yang merata pada seluruh aspek ini mengindikasikan jika terdapat permasalahan yang bersifat menyeluruh, yang disebabkan karena menurunnya motivasi kerja, disiplin kerja dan kurang optimalnya peran kepemimpinan dalam mengarahkan karyawan (Mangkunegara, 2016)**.**

Selain data KPI, fenomena penurunan kinerja karyawan di Toserba Rohmat Luragung juga dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja karyawan. Menurut Hasibuan, (2019) disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang secara langsung mencerminkan tingkat tanggung jawab dan semangat kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran atau absensi karyawan yang tidak optimal. Adapun data absensi

karyawan Toserba Rohmat Luragung selama tiga tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan Toserba Rohmat Luragung Periode 2023-2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif per Karyawan	Jumlah Hari Kerja Efektif (Semua Karyawan)	Jumlah Ketidakhadiran	Persentase
2023	60	246	14.760	300	2,03%
2024	60	246	14.760	471	3,19%
2025	60	246	14.760	521	3,52%

Sumber data: Toserba Rohmat Luragung, 2026

Berdasarkan dengan tabel 1.2 diatas, yaitu data absensi karyawan selama tiga tahun terakhir, dimana tingkat kehadiran karyawan menunjukkan adanya penurunan secara konsisten. Dimana pada tahun 2023 sebanyak 300 kali atau sekitar 2,03% dari jumlah hari kerja efektif. Kemudian pada tahun 2024 meningkat jadi 471 kali atau sekitar 3,19%, sehingga pada tahun 2025 jumlah ketidakhadiran karyawan mencapai 521 kali atau sebesar 3,52%. Tingkat kenaikan ini menggambarkan jika tingkat disiplin kerja para karyawan mengalami penurunan dari tahun ke tahunnya. Kondisi ini bisa menjadi indikator turunnya tanggung jawab, semangat kerja, motivasi dan juga kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan dengan kondisi tersebut, dapat disimpulkan jika peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan tersebut tidak hanya mencerminkan masalah disiplin kerja, akan tetapi bisa menjadi indikasi jika adanya masalah lain, seperti rendahnya motivasi kerja dan juga kurang optimalnya peran kepemimpinan dalam perusahaan tersebut. Dari tingkat absensi yang terus meningkat setiap tahunnya menunjukkan jika karyawan belum sepenuhnya mempunyai kesadaran serta tanggung jawab mengenai kewajiban kerja yang harus mereka selesaikan. Apabila kondisi ini terus dibiarkan, maka bisa berdampak pada terganggunya kelancaran operasional perusahaan, meningkatnya beban kerja karyawan yang lain, dan juga dapat menurunkan kualitas pelayanan. Maka dari itu, disiplin kerja yang rendah dari

data absensi tiga tahun terakhir tersebut patut jadi perhatian pihak manajemen karena berpotensi dapat menurunkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Kemudian untuk memperkuat fenomena penurunan kinerja yang telah tergambar dari data KPI dan data absensi diatas, maka peneliti melakukan pra-survey kepada 30 karyawan di Toserba Rohmat Luragung. Pra-survey ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal dan juga informasi pendukung mengenai hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan serta peran kepemimpinan, dan didapatkan jawaban sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Data Pra-Survey Kinerja Karyawan yang Dilakukan Pada Karyawan Toserba Rohmat Luragung

No	Pernyataan	Jawaban Responden		Persentase Jawaban Responden	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Hasil kerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan rekan saya	16	14	53%	47%
2	Hasil pekerjaan saya sesuai denga napa yang diharapkan/diperintahkan atasan	18	12	60%	40%
3	Saya selalu menyelesaikan tugas saya tepat waktu sesuai jadwal yang diberikan	13	17	43%	57%
4	Saya menyelesaikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	10	20	33%	67%
5	Saya mendapatkan penilaian yang tinggi untuk hasil kerja saya	17	13	57%	43%

Sumber data: Karyawan Toserba Rohmat Luragung, 2026

Berdasarkan Tabel 1.3, diperoleh adanya temuan penting yang memperjelas kondisi kinerja karyawan di Toserba Rohmat Luragung. Pada pernyataan pertama, hanya sebesar 53% responden yang merasa hasil kerjanya lebih baik dibandingkan dengan rekan-rekannya, sementara 47% lainnya merasa sebaliknya. Kemudian pada pernyataan kedua, sebanyak 60% responden merasa jika hasil pekerjaannya sudah sesuai dengan yang diharapkan atasan, namun terdapat 40% yang merasa belum

memenuhi harapan atasan. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara standar yang ditetapkan perusahaan dengan realisasi kerja karyawan di lapangan.

Selanjutnya, pada pernyataan ketiga mengenai dengan ketepatan waktu penyelesaian tugas, hanya sebesar 43% responden yang mengaku selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang ditentukan, sedangkan 57% responden mengakui sering tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Lebih lanjut, pernyataan keempat hanya 33% responden yang merasa jika hasil pekerjaan telah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, sementara 67% responden justru merasa tidak demikian. Ini merupakan persentase ketidakpuasan tertinggi diantara semua pernyataan pra-survey, yang semakin mengonfirmasi bahwa kinerja karyawan disana secara keseluruhan masih belum optimal.

Pada pernyataan kelima, sebanyak 57% responden merasa jika atasan memberikan penilaian tinggi atas hasil kerjanya, namun 43% responden merasa penilaian kinerja atasan masih rendah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan di Toserba Rohmat Luragung belum sepenuhnya mampu mendorong seluruh karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal secara merata.

Secara keseluruhan, hasil pra-survey ini semakin memperkuat fenomena yang telah tergambar dari data KPI dan data absensi sebelumnya. Mayoritas responden pada tiga dari lima pernyataan, yaitu ketepatan waktu, penilaian rekan kerja, dan kesesuaian dengan ekspektasi atasan menunjukkan jika adanya permasalahan nyata pada kinerja karyawan Toserba Rohmat Luragung. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Simanjuntak et al., (2023) yang menyatakan bahwa rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan ritel lokal umumnya disebabkan oleh kombinasi antara kurangnya motivasi kerja, lemahnya disiplin kerja, serta tidak efektifnya peran kepemimpinan dalam memberikan arahan juga pengawasan kepada karyawan.

Rendahnya tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja tersebut memungkinkan dapat menurunkan kinerja para karyawan yang akhirnya bisa berdampak pada produktivitas dan juga efektivitas perusahaan secara menyeluruh. Salah satu faktor yang turut mempengaruhi hal tersebut adalah peran dari kepemimpinan, Pemimpin

yang kurang efektif bisa mengakibatkan lemahnya tingkat disiplin kerja karyawan dan menurunnya dorongan untuk semangat bekerja. Sedangkan kepemimpinan yang baik harus mampu memotivasi dan juga menegaskan kedisiplinan para karyawannya.

Kondisi ini menunjukkan jika faktor-faktor internal seperti motivasi dan kedisiplinan masih belum sepenuhnya optimal. Selain itu, faktor eksternal seperti peran kepemimpinan juga menjadi peranan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan guna meninjau kembali bagaimana pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana kepemimpinan bisa berperan sebagai variabel yang memoderasi hubungan tersebut.

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan bagi peneliti, terdapat perbedaan dalam penelitiannya yaitu beberapa variabel yang digunakan dan juga lokasi sampai objek penelitian yang berbeda, sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin (2023) menunjukkan jika motivasi kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto et al., (2021) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitopu & Sitinjak (2021) menunjukkan jika motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari perbedaan penelitian ini menunjukkan jika pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan itu tidak selalu memiliki pengaruh positif, hal ini bisa dipengaruhi karena aktivitas dari gaya kepemimpinan dari masing-masing perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ali & Simamora (2022) menunjukkan jika disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tirtayasa (2024) menunjukkan jika disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakim et al., (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidak konsistenan ini menunjukkan jika hubungan antara disiplin kerja dan juga

kinerja karyawan bisa berubah tergantung dengan konteks budaya serta gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pancasila et al., (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki peran untuk memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja. Hasil penelitian oleh McCarter et al., (2022) menunjukkan jika kepemimpinan berperan dapat memperkuat kedisiplinan serta meningkatkan kinerja. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan, (2022) menunjukkan jika kepemimpinan yang memberi contoh positif terbukti dapat memperkuat pengaruh motivasi dan juga disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Harahap et al., (2023) yang menemukan jika kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan justru memperlemah hubungan antara motivasi dan juga disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil perbedaan ini, maka pentingnya untuk menguji kembali peran kepemimpinan sebagai variabel moderasi, karena pengaruhnya bisa berubah dari memperkuat jadi memperlemah tergantung pada gaya kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maryani et al., (2023) menunjukkan jika motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Selanjutnya, hasil penelitian oleh Ali & Simamora, (2022) menyatakan jika motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Syarifuddin, (2023) menunjukkan hasil jika motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Dwipayana & Ferine, (2023) menunjukkan jika disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Pancasila et al., (2020) menemukan jika motivasi dan disiplin kerja melalui kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Machmud, (2020) menemukan hasil jika kepemimpinan yang tidak efektif justru membuat motivasi dan juga disiplin kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja, bahkan sebagian respondennya menunjukkan kolerasi negatif akibat ketidakpastian kerja dan lemahnya dukungan kepemimpinan. Perbedaan hasil

penelitian menunjukkan adanya inkonsistensi empiris yang perlu diuji kembali, khususnya pada konteks perusahaan ritel lokal seperti Toserba Rohmat Luragung.

Berdasarkan dengan keseluruhan uraian teoritis, hasil penelitian terdahulu, argumentasi peneliti, serta fenomena yang ada di Toserba Rohmat Luragung, penelitian ini sangat penting untuk dilakukan. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam akademik di bidang kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja karyawan yang diciptakan melalui motivasi dan juga disiplin kerja yang di moderasi oleh kepemimpinan.

Dengan demikian, berdasarkan dengan seluruh pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat topik ini ke dalam penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kepemimpinan (Survey Pada Toserba Rohmat Luragung)"**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah untuk memperjelas berdasarkan dengan permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, berdasarkan dengan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Toserba Rohmat Luragung?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Toserba Rohmat Luragung?
3. Apakah kepemimpinan memoderasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toserba Rohmat Luragung?
4. Apakah kepemimpinan memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toserba Rohmat Luragung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi beberapa hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toserba Rohmat Luragung

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toserba Rohmat Luragung
3. Untuk mengetahui bagaimana peran Kepemimpinan dalam memoderasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toserba Rohmat Luragung
4. Untuk mengetahui bagaimana peran Kepemimpinan dalam memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toserba Rohmat Luragung

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

   Dalam penelitian yang dilakukan ini, diharapkan bisa menjadi sarana untuk mempraktikan ilmu pengetahuan yang sudah penulis dapatkan selama perkuliahan melalui metodologi penelitian dan juga sumber daya manusia (MSDM) khususnya dalam bidang motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan juga kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi perusahaan

      Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk dapat mengetahui sejauh mana motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu juga, peran kepemimpinan sebagai variabel yang memperkuat hubungan antarvariabel itu juga dapat membantu manajemen dalam menentukan pola kepemimpinan yang tepat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

   b. Bagi Karyawan

      Penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran terhadap karyawan mengenai pentingnya motivasi dan juga disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhinya, karyawan akan lebih menyadari peran dan juga tanggung jawabnya ketika bekerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji hubungan antar variabel yang samaa, serta dapat menambah literatur mengenai bagaimana faktor-faktor internal dan juga eksternal karyawan bisa berperan dalam pembentukan kinerja pada lingkungan kerja ritel.