



# Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Pengelola Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan Yogyakarta)

Fauzan Ramadhandhy\*, Tri Maryati

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
[fauzan.r.fe18@mail.umy.ac.id](mailto:fauzan.r.fe18@mail.umy.ac.id), [try\\_maryati@yahoo.com](mailto:try_maryati@yahoo.com)

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pengelola Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 72 responden yang dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui software SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Batasan dari penelitian ini adalah pada variabel yang digunakan dan ruang lingkup penelitian yang terbatas dalam lingkup kantor yang menjadi objek serta kondisi pada saat ini.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional; Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja pegawai

\*Correspondence: Fauzan Ramadhandhy  
Email: [fauzan.r.fe18@mail.umy.ac.id](mailto:fauzan.r.fe18@mail.umy.ac.id)

Received: 10 Nov 2023  
Accepted: 26 Dec 2023  
Published: 27 Dec 2023



**Copyright:** © 2023 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This research was conducted to examine the influence of Transformational Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on employee performance at the Urban Waste and Drinking Water Infrastructure Management Center in Yogyakarta. The study utilized a sample of 72 respondents selected through purposive sampling method. Data were analyzed using multiple linear regression through SPSS 21 software. The results of this research indicate that Transformational Leadership Style affects employee performance, Motivation influences employee performance, and Work Discipline has an impact on employee performance. The limitations of this study lie in the variables used and the restricted scope of the research within the office under consideration and the prevailing conditions at the time.

**Keywords:** Transformational Leadership; Motivation; Work Discipline; Employee Performance

## PENDAHULUAN

Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 63 Tahun 2018 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral. Dinas mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum, urusan

pemerintahan bidang perumahan dan kawasan permukiman serta urusan pemerintahan bidang energi dan sumber daya mineral. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten dan terlatih serta berusaha mengelola perusahaan seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk dapat mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selaku lembaga yang baik dan benar yaitu menyelenggarakan pengelolaan jaringan dan sistem pengolahan air limbah permukiman, dan pengelolaan sistem jaringan air minum lintas Kabupaten / Kota. Unit meningkatkan layanan sistem air limbah terpusat, maka pimpinan selaku atasan yang menggerakkan pegawai selaku bawahan di lingkungan kantor dituntut harus memiliki suatu gaya kepemimpinan tertentu di dalam kepemimpinannya.

Pada Balai Pengelolaan Infrastruktur Air Limbah Dan Air Minum Perkotaan (Balai PIALAM), pegawai melaksanakan tugas-tugasnya tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas pegawai yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin Balai Pengelolaan Infrastruktur Air Limbah Dan Air Minum Perkotaan dapat mencapai sasarannya.

Kinerja merupakan bagian yang penting dan menarik karena manfaatnya terbukti sangat penting. Meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu tantangan pimpinan yang sangat penting, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi bergantung pada kualitas kerja para pegawai. (Suryasari, 2018).

Gaya kepemimpinan adalah faktor penting untuk terus meningkatkan kinerja. Dalam proses ini, pemimpin memegang peranan penting dalam menentukan pelaksanaan organisasi perusahaan. Pemimpin harus memiliki arah yang jelas terhadap visi dan misi organisasi, serta kemampuan mengelola organisasi dengan baik agar hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain faktor kepemimpinan, faktor lainnya adalah motivasi yang diberikan kepada pegawai. Motivasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan pimpinan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif di perusahaan. Motivasi adalah kekuatan pendorong.

Menurut Suryasari (2018), sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan yang kompeten dan terlatih menjadi kunci bagi kelancaran kegiatan manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pandangan Astuti dan Amalah (2020) yang menyatakan bahwa untuk mendorong pegawai dalam menjalankan tugasnya, pemimpin atau atasan di lingkungan kantor perlu memiliki gaya kepemimpinan yang tepat.

Pentingnya peran pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi juga diungkapkan oleh Arif *et al.* (2019). Pemimpin yang mampu mengarahkan visi dan misi organisasi dengan baik serta memberikan motivasi yang kuat kepada pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan. Dalam konteks ini, motivasi yang diberikan kepada pegawai menjadi kunci yang tak kalah penting,

sebagaimana yang disoroti oleh Azar dan Shafighi (2013) bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Lebih lanjut, George dan Jones (2005) juga menekankan bahwa gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini, pemimpin perlu memiliki kemampuan mengelola organisasi dengan baik agar dapat mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan, seiring dengan pendapat yang disampaikan oleh Cameron (2011) mengenai pentingnya pengembangan keterampilan manajerial pemimpin.

Dalam konteks hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, Athiyah (2011) menyatakan bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi juga bergantung pada tingkat motivasi dan disiplin kerja pegawai. Sementara itu, Gyensare *et al.* (2016) menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional juga memiliki dampak yang signifikan terhadap keinginan pegawai untuk bertahan dalam suatu organisasi.

Dengan demikian, pemahaman dan penerapan teori-teori manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja menjadi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sejalan dengan pemikiran Mangkunegara (2013) dan Robbins (2006) mengenai konsep perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Kesuksesan sebuah organisasi sangat terkait dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dalam konteks ini, penelitian Abdi Mohamud *et al.* (2017) menyoroti bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pandangan Afandi (2018) yang menggambarkan teori, konsep, dan indikator dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Selain itu, kepemimpinan yang efektif, seperti yang diamati dalam penelitian Agarwal *et al.* (1999) tentang perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi, turut berperan penting dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan.

Tidak hanya itu, faktor motivasi dalam pekerjaan memiliki pengaruh mediasi yang signifikan terhadap desain pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia, seperti yang ditemukan dalam penelitian Al-Musadieq *et al.* (2018). Konsep-konsep perilaku keorganisasian (Ardana *et al.*, 2013) dan ilmu kepemimpinan (Arifin, 2012) juga menjadi landasan penting dalam memahami bagaimana hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai dapat dikelola dengan baik.

Lebih jauh lagi, aspek kompensasi dan disiplin kerja juga turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti yang telah diteliti oleh M. Syaifani *et al.* (2019). Integrasi teori-teori ini menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sekaran & Bougie, 2017) pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya terfokus pada basis angka yang didapatkan dari responden dengan diolah menggunakan statistik. Maka dari

itu pendekatan ini akan mendapatkan hasil signifikan serta mengetahui apakah rumusan masalah dapat diterima atau ditolak. Objek yang dipilih untuk penelitian ini adalah Balai Pengelola Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan Yogyakarta.

Subjek merupakan bagian dari sampel, dengan kata lain subjek adalah suatu hal dimana data yang dibutuhkan untuk penelitian diperoleh (Sekaran & Bougie, 2017). Subjek secara garis besar adalah responden yang kita pilih untuk penelitian. Subjek yang diambil dari penelitian ini adalah anggota dari Balai Pengelola Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan Yogyakarta.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, menurut (Sekaran & Bougie, 2017) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden atau sumber data oleh peneliti terkait dengan variabel yang diteliti. Data primer dapat dihasilkan melalui wawancara, observasi, diskusi dan kuisisioner. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuisisioner pada responden yang berupa pertanyaan terkait variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja. Populasi pada penelitian ini menggunakan 72 anggota dari Balai Pengelola Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan Yogyakarta.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non probability sampling. Menurut (Sekaran & Bougie, 2017) yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis teknik non probability sampling yang digunakan yaitu jenis purposive sampling, yaitu teknik penelitian dimana sampel dalam penelitian ini merupakan sebagian karyawan yang ada di kantor (Sekaran & Bougie, 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan subjek yaitu 72 Karyawan tetap Balai Pengelolaan Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan. Penelitian dilakukan dengan memberikan kuisisioner dalam bentuk google form kepada 72 karyawan tetap. Hal ini dikarenakan peneliti jenis non probability sampling dengan jenis sampel purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel purposive sampling dengan kriteria sampel yaitu dimana penulis mengambil responden penelitian hanya pada karyawan tetap yang berada di Balai Pengelolaan Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan.

## Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	46	63.9
Perempuan	26	36.1
Total	72	100.0

## Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Tabel 2 Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Kategori	Frekuensi	Presentase
Dibawah 17 Tahun	0	0.0
Diatas 17 Tahun	72	100.0
Total	72	100.0

## Uji Kualitas Instrumen

### Pengujian Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar. Tingkat signifikansi 5% jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas dari Item Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0.602	0.229	Valid
	X1.2	0.660	0.229	Valid
	X1.3	0.642	0.229	Valid
	X1.4	0.753	0.229	Valid
	X1.5	0.708	0.229	Valid
	X1.6	0.691	0.229	Valid
	X1.7	0.553	0.229	Valid
	X1.8	0.641	0.229	Valid
	X1.9	0.617	0.229	Valid
	X1.10	0.710	0.229	Valid
	X1.11	0.659	0.229	Valid
	X1.12	0.712	0.229	Valid
	X1.13	0.678	0.229	Valid
	X1.14	0.489	0.229	Valid
	X1.15	0.738	0.229	Valid

Tabel 4 Hasil Uji Validitas dari Item Motivasi

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi	X2.1	0.812	0.229	Valid
	X2.2	0.749	0.229	Valid
	X2.3	0.822	0.229	Valid
	X2.4	0.804	0.229	Valid
	X2.5	0.768	0.229	Valid
	X2.6	0.738	0.229	Valid

Tabel 5 Hasil Uji Validitas dari Disiplin Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X3.1	0.864	0.229	Valid
	X3.2	0.845	0.229	Valid
	X3.3	0.779	0.229	Valid
	X3.4	0.722	0.229	Valid
	X3.5	0.702	0.229	Valid
	X3.6	0.776	0.229	Valid
	X3.7	0.588	0.229	Valid

Tabel 6 Hasil Uji Validitas dari Kinerja Pegawai

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0.744	0.229	Valid
	Y2	0.695	0.229	Valid
	Y3	0.684	0.229	Valid
	Y4	0.690	0.229	Valid
	Y5	0.622	0.229	Valid
	Y6	0.653	0.229	Valid
	Y7	0.670	0.229	Valid
	Y8	0.684	0.229	Valid
	Y9	0.743	0.229	Valid
	Y10	0.571	0.229	Valid
	Y11	0.680	0.229	Valid
	Y12	0.656	0.229	Valid
	Y13	0.624	0.229	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,229) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

### Pengujian Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,905	Reliabel
Motivasi	0,872	Reliabel
Disiplin Kerja	0,870	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,898	Reliabel

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

### Uji Regresi Linear Berganda

Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas  $(p) \leq 0,05$  artinya variable independent secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.370	3.483	0.001	Signifikan
Motivasi	0.226	2.331	0.023	Signifikan
Disiplin Kerja	0.297	3.008	0.004	Signifikan
F hitung	20.262			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.449			

Berdasarkan Tabel 8 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 for windows didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.370X_1 + 0.226X_2 + 0.297X_3 + e$$

1.  $b_1 = 0.370$

Koefisien regresi X1 sebesar 0.370 yang menunjukkan nilai positif, sehingga pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah positif. Sehingga bisa di artikan bahwa ketika gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.

2.  $b_2 = 0.226$

Koefisien regresi X2 sebesar 0.226 yang menunjukkan nilai positif, sehingga pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Sehingga bisa di artikan bahwa ketika motivasi meningkat maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.

3.  $b_3 = 0.297$

Koefisien regresi X3 sebesar 0.297 yang menunjukkan nilai positif, sehingga pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Sehingga bisa di artikan bahwa ketika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.

#### Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen.

1. Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar  $0.001 < 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_{a1}$  diterima, yang berarti bahwa "Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja".
2. Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar  $0,023 < 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_{a2}$  diterima, yang berarti bahwa "Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja".
3. Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar  $0,004 < 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_{a3}$  diterima, yang berarti bahwa "Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja".

#### Pengujian Simultan (F)

Dari hasil uji F pada Tabel 8 diperoleh F hitung sebesar 20.262 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena  $sig < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

#### Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) = 0.449, artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja



secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai sebesar 44.9% sisanya sebesar 55.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga bisa di artikan bahwa ketika gaya kepemimpinan transformasional pada kantor meningkat, maka kinerja pegawai pada kantor tersebut juga akan meningkat sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rivai, 2020).

Komunikasi dua arah yang terjalin antara pimpinan dan bawahan harus selalu diperhatikan. Ketika pemimpin berdiskusi dengan karyawan untuk mengambil suatu keputusan membuat karyawan akan merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan untuk kemajuan bersama. Menurut Robertus *et al.* (2016) Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dengan kinerja pegawai, antara lain yaitu peningkatan pengaruh dengan cara menunjukkan rasa kekuatan dan kepercayaan diri.

Hal yang lain yaitu motivasi inspirasional, mengungkapkan keyakinan bahwa tujuan akan tercapai. Dan yang terakhir ada pengembangan intelektual dan pertimbangan individu, masing-masing contohnya adalah melihat masalah dari berbagai sudut dan membantu mengembangkan kekuatan. Kinerja meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian (Robbins, 2006).

### Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga bisa di artikan bahwa ketika motivasi kerja pada kantor meningkat maka kinerja pegawai pada kantor tersebut juga akan meningkat.

Motivasi itu sendiri memiliki beberapa parameter antara lain prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan (Yusuf, 2021). Jika motivasi kerja seorang pegawai semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas maupun kemandirian. (George dan Jones, 2005) menyebutkan bahwa motivasi kerja diukur dengan perilaku karyawan, usaha karyawan, serta kegigihan karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat secara signifikan. Hasil yang serupa sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rozalia *et al.*, 2015)

### Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga bisa di artikan bahwa ketika disiplin kerja pada kantor meningkat maka kinerja pegawai pada kantor tersebut juga akan meningkat.

Disiplin kerja adalah penghormatan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan, yang ada di dalam karyawan, yang menyebabkannya untuk menyesuaikan diri dengan sukarela pada aturan dan peraturan perusahaan (Wariati dan Sugiati, 2015). Dalam pekerjaan ada hal-hal yang mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai contohnya adalah menjaga hubungan baik dengan atasan, selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukan, mengerjakan tugas yang diberikan atasan, melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang dan melakukan pekerjaan sesuai jam kerja (Tindow *et al*, 2014) .

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Hasibuan (2003) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin yang baik akan secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Setiyawan, 2006). Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan model regresi linier berganda dan dijalankan melalui program SPSS. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa: gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan dalam melakukan penelitian ini ada beberapa keterbatasan, diantaranya yaitu: Penelitian ini terbatas hanya menggunakan metode pengumpulan data menggunakan google form, cakupan wilayah sampel pada penelitian ini hanya berada di Balai Pengelola Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan Yogyakarta, waktu yang digunakan untuk pengumpulan data responden lebih lama sehingga memerlukan banyak waktu.

Saran penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Contoh variabel lain yaitu seperti komunikasi organisasi dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama, pemimpin harus lebih mengembangkan lagi gaya kepemimpinan transformasional agar karyawan merasa dilibatkan dalam menjalankan perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan pemahaman karyawan terhadap cara kerja perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus meningkatkan disiplin serta motivasi kerja karyawan di lingkungan perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan adanya disiplin serta motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan merasa dihargai sehingga karyawan akan bersedia mematuhi dan mengikuti peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi Mohamud, S., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 9(11), 17009–17016.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Zanafa.
- Agarwal, S., DeCarlo, T. E., & Vyas, S. B. (1999). Leadership behavior and organizational commitment: A comparative study of American and Indian salespersons. *Journal of International Business Studies*, 30(4), 727–743.
- Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Fernandes, A. A. R. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*.
- Ardana, K. M., Wayan, N., & AA Ayu Sriathi. (2013). *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*.
- Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media.
- Astuti, E. P., & Amalah, N. (2020). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *PINISI Discretion Review*, 1(2), 39–46.
- Athiyah. (2011). *Pengaruh Motivasi Kepemimpinan, dan Disiplin kerja terhadap kinerja Melalui Perilaku Karyawan pada Guru SMA Swasta Surabaya Barat*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Azar, M., & Shafighi, A. A. (2013). The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 432.
- Cameron, K. S. (2011). *Developing Management Skills (8th Ed.)*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*.
- Gyensare, M. A., Anku-Tsedo, O., Sanda, M.-A., & Okpoti, C. A. (2016). Transformational leadership and employee turnover intention. *World Journal of Entrepreneurship, Management, and Sustainable Development*, 12(3), 243–266.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesebelas*. Remaja Rosdakarya.
- Moenir. (2004). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Bumi Aksara.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Robbins, P. S. (2006). *Organization Behavior: Concept. Controversies, Applications*. Prentice Hall Inc., New Jersey.

- Robertus, G. S. P., Yuniawan, A., & Manajemen, J. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Arta Utama Pekalongan). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Salemba Empat.
- Setiyawan, B. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*, 2(2), 181–198.
- Suryasari, G. R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinarmas Multifinance Banjarmasin (Vol. 3). <http://repository.stimibjm.ac.id/>
- Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263–276.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sulut cabang calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2).
- Wariati, N., & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 3(3), 217–228.
- Yusuf, M. (2021). The Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. *MBIA*, 20(1), 18–31.