

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM SLEMAN

Fahmy Purnamandiri Kurniawan¹⁾, Syamsul Hadi²⁾, Tri Ratna Purnamarini³⁾

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Kota Yogyakarta¹²³⁾
e-mail: fahmypurnamandirikurniawan@gmail.com¹⁾, syamsul.hadi@ustjogja.ac.id²⁾,
t.purnamarini@ustjogja.ac.id³⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada karyawan PDAM Sleman Yogyakarta. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Sleman Yogyakarta yang berjumlah 65 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Analisis uji regresi data menggunakan uji validitas dan uji rehabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis menggunakan uji T, uji F, dan uji R² melalui program SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Kepemimpinan Transformasional tidak terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This research aims to examine the influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation and Work Discipline on PDAM Sleman Yogyakarta employees. The population and sample used in this research were all 65 PDAM Sleman Yogyakarta employees using a saturated sampling technique. The data collection method uses questionnaire distribution. Data regression test analysis uses validity tests and rehabilitation tests. Data analysis techniques use the classic assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test. Hypothesis testing using the T test, F test, and R² test using the SPSS 26 program. The research results show that work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, Transformational Leadership does not have a positive effect on Employee Performance. Transformational Leadership, Work Motivation and Work Discipline simultaneously influence employee performance. So it can be concluded that transformational leadership, work motivation, and work discipline simultaneously influence employee performance.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Menurut Fauzan *et al.*, (2023) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan peranan tenaga kerja di Perusahaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efisien, dengan menjalankan tugas secara efisien dan

efektif dapat membantu Perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat. Sumber daya manusia sebagai faktor penting Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik.

Menurut Laa & Susanto (2023), kinerja seorang berperan penting bagi suatu Perusahaan, karena membuat tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan dan selanjutnya kinerja fungsi-fungsi Perusahaan memberikan sumbangan terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Menurut Hadi et al., (2023) Kinerja inovatif karyawan secara luas dianggap sebagai aspek penting untuk membantu perusahaan membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, kinerja inovatif berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan menciptakan dan menerapkan ide-ide baru dan efektif di tempat kerja. Menurut Candra, C., Kirana, K. C., & Hadi, (2024) kinerja mencerminkan pencapaian dalam pelaksanaan program atau kebijakan organisasi untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah direncanakan secara strategis. Kinerja dapat diukur apabila terdapat standar keberhasilan yang telah ditentukan. Selain itu, kinerja juga melibatkan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan serta tingkat efisiensi dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan menurut Sari, S. R. A., Buniarto, E. A., & Hardiningrum (2023) adalah hasil akhir dari tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan pada setiap organisasi perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab pada bagiannya, dengan tujuan untuk mencapai visi misi Perusahaan dengan tidak melanggar kode etik dan kaidah pada suatu wilayah tertentu. Penurunan kemampuan, keterampilan karyawan mempengaruhi dampak negatif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan dan dampak negatifnya Perusahaan. Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi Perusahaan dapat melakukan banyak hal salah satunya adalah implementasi karyawan dikenakan Tindakan disiplin jika disiplin akan menyelesaikan pekerjaan bagus.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Asman & Rony (2023) kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang dapat menginspirasi individu untuk menciptakan perubahan yang positif. Pemimpin transformasional umumnya memiliki kreatifitas dan antusiasme yang tinggi. Mereka tidak hanya memperhatikan dan terlibat secara aktif dalam proses kepemimpinan, tetapi juga berusaha untuk memastikan kesuksesan setiap anggota dalam kelompok tersebut.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang dikatakan bukan sekedar janji keinginan saja. Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja buruk. Sebaliknya dengan memberikan motivasi secara berkala yang layak dapat membuat individu yang berkualitas rendah mempunyai kinerja yang baik (Angreni Haeruddin *et al.*, 2023).

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Fauzan & Aslami (2023) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu Perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Hasil penelitian yang mengenai gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang beragam. Penelitian dari Budi *et al.*, (2016) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif

tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Aji *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan. Penelitian dari Pragiwani *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa penelitian motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara dari penelitian Rukhayati (2018) motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian dari Muna & Isnowati (2022) menjelaskan bahwa penelitian disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian dari Chassanah (2023) menjelaskan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Beberapa PDAM di Indonesia mengalami ketidaksehatan yang disebabkan oleh krisis moneter dan kesalahan manajemen di masa lalu, demikian pula yang dihadapi oleh PDAM Sleman. Permasalahan yang dihadapi oleh PDAM Sleman di dalam kepemimpinan transformasional seperti kurangnya komunikasi efektif dari pemimpin, dan sumber daya manusia yang dimiliki kemampuannya kurang memadai, hal ini disebabkan kurangnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Permasalahan lain ada juga di dalam motivasi seperti bayar tagihan air naik tapi pelayanan tidak ada peningkatan, dan tidak adanya penghargaan kepada pegawai berprestasi yang dapat menurunkan semangat kerja pegawai. Permasalahan disiplin kerja seperti pegawai datang terlambat, kurangnya publik speaking dalam menjawab pertanyaan dan pelayanan kepada customer jika tidak diperbaiki PDAM bisa kehilangan kepercayaan customer. PDAM Kabupaten Sleman lebih memperhatikan perkembangan instansi mereka ke depannya, dan dibutuhkan kinerja karyawan yang baik dan kesiapan sumber daya manusia yang mumpuni untuk mencapai tujuan visi dan misi PDAM Kabupaten Sleman.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Sleman.

2. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Fauzan & Aslami (2023) mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional atau sering disebut kepemimpinan karismatik lebih kepada seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Dalam hal ini para karyawan merasa percaya, kagum, dan hormat kepada pemimpinnya sehingga mereka termotivasi untuk lebih apa yang diharapkan dari mereka. Menurut Bismoko *et al.*, (2023) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin dengan pengaruh, inspirasi yang membangun, harapan yang tinggi, pemikiran yang baik dan perhatian terhadap individu. Kepemimpinan transformasional pada hakikatnya merupakan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh kepada karyawan untuk bekerja melebihi dari yang dimungkinkan, artinya seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan kepercayaan diri karyawan, yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional juga dikatakan sebagai gaya memimpin yang mampu menilai kemahiran dan bakat dari semua anggota supaya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dan dapat melihat kesempatan perluasan tanggung jawab dan kekuasaan anggota di masa yang akan datang. Pada gaya kepemimpinan transformasional, seseorang pemimpin yang membangkitkan karyawan bisa berpikiran untuk mengutamakan pekerjaan dan lebih mementingkan organisasi agar karyawan memiliki kepercayaan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi (Mutiara & Ruswanti, 2023).

Menurut Nur Adinda *et al.*, (2023) motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi adalah kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai yang melakukan pekerjaan akan bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi kerja merupakan suatu bentuk keikhlasan untuk bekerja secara maksimal agar dapat memenuhi misi yang di emban oleh organisasi di mana kesanggupan untuk dapat memberi pelayanan individu itu tersebut digerakkan keinginan dalam diri pribadi untuk bisa memberikan rasa puas Susanti *et al.*, (2023). Menurut Alfi *et al.*, (2023) motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selama tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang mengarahkan karyawan untuk bekerja secara produktif sehingga mampu mencapai tujuan baik individual maupun dalam kelompok (Laa & Susanto, 2023).

Menurut Lestari Siregar *et al.*, (2023) disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, dan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja sangat penting karena akan menghasilkan mutu pekerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja yang baik yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Menurut Rima, R., Hildayanti, S. K., & Wulandari, (2023) disiplin kerja merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Menurut Nur Adinda *et al.*, (2023) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut hasil penelitian Abidin, Z., & Budiono (2023) kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan diperiode tertentu disebut juga kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Menurut Saputra *et al.*, (2023) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hadi *et al.*, (2024) kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan, biasanya dinilai menggunakan metode 360 multi-score. Semua perusahaan berupaya mencapai kinerja yang terbaik, paling efektif, dan berkelanjutan. Menurut Nuroini *et al.*, (2023) kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang bisa dibandingkan dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu, yang digunakan untuk menilai prestasi kerja dalam sebuah industri atau organisasi. Kinerja dalam suatu organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, mencerminkan hasil kerja individu selama jam kerja dan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan usaha. Selain itu, kinerja karyawan juga menjadi tolok ukur untuk mengevaluasi personel dalam sebuah organisasi. Faktor kinerja karyawan juga bisa dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen dan lamanya masa kerja karyawan (Gunawan *et al.*, 2023).

Menurut Mutiah & Suryani (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai sehingga pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap pimpinan, serta termotivasi untuk melakukan lebih baik dari apa yang diharapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Sakir & Amaliah (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Penelitian ini menyoroti beberapa temuan penting terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PDAM Sleman.

H₁. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang dan menggerakkan diri untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dalam hal ini motivasi kerja karyawan dibangun melalui tiga dimensi, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial membuktikan bahwa jika dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan PDAM Sleman untuk menghasilkan kinerja karyawan dimasa-masa yang akan datang (Rahayu Putri *et al.*, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), Sariadi & Heryanda (2020) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Adinda *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ula Ayuninggar dan Gita Ayuningtias (2023) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan perilaku yang bertujuan untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku di dalam organisasi, dengan dasar kesadaran individu untuk menyesuaikan diri dengan aturan tersebut. Disiplin kerja merujuk pada sikap individu yang secara sadar dan sukarela mengikuti semua peraturan yang berlaku di perusahaan serta mematuhi norma-norma sosial yang ada. Kedisiplinan adalah usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku mereka, hal ini bertujuan agar karyawan secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan rekan kerja lainnya dan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Syach *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik peraturan yang ketat untuk karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh SL dan Baharuddin (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian tersebut disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai.

H₃. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan salah satu motivasi bagi suatu perusahaan untuk mempengaruhi dan menggerakkan karyawannya. Setiap organisasi membutuhkan pemimpin reformasi diharapkan dapat memberikan motivasi. Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dengan tujuan pribadi. Sikap dan nilai menciptakan kekuatan yang dapat memotivasi setiap individu untuk mencapai tujuan. Dengan motivasi yang tinggi juga karyawan akan dapat terdorong untuk

disiplin dalam kerja. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawannya dan dengan harapan dapat mengubah perilaku karyawan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Jika kinerja karyawan dalam suatu Perusahaan semakin baik maka semakin tinggi pula keuntungan yang akan diperoleh sehingga Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Galantika *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional serta meningkatnya motivasi dan disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Demikian juga pada penelitian yang dilakukan oleh Sariningrum & Febrian (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin terlaksana gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4. Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh atau *Nonprobability Sampling* yaitu teknik penelitian yang mengambil semua jumlah populasi karyawan PDAM Sleman sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian berupa kuesioner kepada responden dengan jumlah 65 responden yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan 4 variabel, yaitu Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja sebagai variabel-variabel X serta Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Data penelitian yang didapatkan akan diuji dengan pengujian statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda serta diolah menggunakan SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Hasil
1	Kepemimpinan Transformasional	>2441
2	Motivasi Kerja	>2441
3	Disiplin Kerja	>2441
4	Kinerja Karyawan	>2441

Sumber: Data Primer SPSS, 2024

Hasil dari uji validitas data pada tabel 1, semua item pernyataan memiliki nilai r hitung > dari r tabel (df=65-2, df=63) yaitu 0,2441. Oleh karena itu, setiap item pertanyaan penelitian dinyatakan valid sebagai alat yang dapat digunakan untuk mengukur data dengan akurat.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,926	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,878	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,897	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,712	0,60	Reliabel

Hasil dari uji reliabilitas data pada tabel 2, semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini diketahui memiliki nilai cronbach's alpha > 0,60, yang berarti mereka dianggap dapat diandalkan. Di karena semua pernyataan dalam kuesioner penelitian ini disampaikan secara stabil dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30631502
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.081
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan di atas, terlihat bahwa signifikansi (Asym. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,053 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	Kepemimpinan Transformasional	.442	2.265
	Motivasi Kerja	.435	2.298
3	Disiplin Kerja	.640	1.561

Sumber: Data primer, 2024

Hasil dari variabel kepemimpinan transformasional nilai VIF 2,265 < 10 dan nilai tolerance 0,442 > 0,1. Variabel motivasi kerja nilai VIF 2,298 < 10 dan nilai tolerance 0,435 > 0,1. Variabel disiplin kerja nilai VIF 1,561 < 10 dan nilai tolerance 0,640 > 0,1. Dengan demikian, multikolinearitas tidak terjadi dengan setiap variabel independen.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.461	3.229		5.716	.000
Kepemimpinan Transformasional	-.117	.102	-.166	-1.152	.254
Motivasi Kerja	.329	.100	.475	3.281	.002
Disiplin Kerja	.293	.087	.404	3.388	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS, 24

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 1 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tabel 5 menunjukkan perolehan nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar -1,152 sedangkan nilai t tabel pada $df = (65-3-1) = 61$ sebesar 1,670 yang berarti $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($-1,152 < 1,670$). Sementara itu untuk nilai signifikan yaitu sebesar 0,254 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,254 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tabel 5 menunjukkan perolehan nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,281 sedangkan nilai t tabel pada $df = (65-3-1) = 61$ sebesar 1,670 yang berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,281 > 1,670$). Sementara itu untuk nilai signifikan yaitu sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tabel 5 menunjukkan perolehan nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 3,388 sedangkan nilai t tabel pada $df = (65-3-1) = 61$ sebesar 1,670 yang berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,388 > 1,670$). Sementara itu untuk nilai signifikan yaitu sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 6. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.640	3	90.547	16.225	.000 ^b
	Residual	340.422	61	5.581		
	Total	612.062	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer SPSS, 2024

Hasil tabel 6, menunjukkan perolehan nilai f hitung sebesar 16,225 sedangkan nilai f tabel pada df 1 = k (Jumlah variabel bebas) = 3, df 2 = n – k -1 (65 – 3 - 1) = 61 sebesar 2,76 yang berarti f hitung > f tabel (16,225 > 2,75). Sementara itu untuk nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Sehingga dari uji F tersebut dapat menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan.

Uji Determinasi R²

Tabel . Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.416	2.362

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted r Square adalah 0,416 atau 41,6%. Jadi, data ini menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 41,6%. Sementara bagian yang tersisa dipengaruhi oleh variabel luar penelitian sebesar (100% - 41,6% = 58,4%).

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Sleman. Oleh karena itu, H1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, tidak diterima. Kondisi internal dan eksternal perusahaan dapat menjadi faktor penting dalam menentukan apakah gaya kepemimpinan transformasional akan naik atau tidak. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mutiah & Suryani (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai sehingga pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap pimpinan, serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Sakir & Amaliah (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Sleman. Oleh karena itu, H2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Maka dari itu untuk menciptakan tempat kerja di mana karyawan

merasa diarahkan, didukung dan terinspirasi untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja pada PDAM Sleman dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan merasa lebih diterima oleh perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung yang dilakukan Ekhsan (2019), Sariadi & Heryanda (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Nur Adinda et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan studi PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Sleman. Oleh karena itu, H3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Maka dari itu jika disiplin kerja pada PDAM Sleman dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan akan merasa lebih diterima oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Ryan Syach & Herawaty Purnama (2023) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan pada pegawai PT Arsa Indonesia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh J Fuji Inzani SL dan Baharuddin (2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian tersebut disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai kantor Kecamatan Kalukku.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Sleman. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Galantika et al., (2023) menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Sariningrum & Febrian (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Penelitian ini berkontribusi pada penelitian tentang kinerja, khususnya di BUMD Indonesia, untuk meningkatkan kinerja yang diperlukan adalah bagaimana meningkatkan kedisiplinan pegawai seperti mengapresiasi kehadiran sesuai dengan aturan yang berlaku, efisien waktu, menaati peraturan, dan memberikan kinerja yang berkuilitas. Selain itu, selalu memberikan motivasi dengan berbagai bentuk sesuai dengan jabatan dan kebutuhannya sehingga karyawan merasa dihargai dan secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
2. Uniknya dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, mungkin hal ini disebabkan karena gaya yang digunakan bukan hanya fokus pada inovasi dan perubahan namun bersifat demokratis, dimana gaya kepemimpinan ini fokusnya melibatkan/memfasilitasi partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, dan juga lebih pada gaya melayani.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perhatian khusus yang harus dilakukan oleh PDAM Sleman pada gaya kepemimpinan transformasional.

Diharapkan dapat menjadi sumber informasi tambahan untuk mahasiswa Prodi Manajemen terutama mereka yang tertarik pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, yang ingin meneliti dan mempelajari lebih dalam lagi mengenai gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Diharapkan juga bahwa temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan model penelitian, objek, dan jumlah responden yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Riemba - Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 183–196. <https://doi.org/10.31967/riemba.v1i1.945>
- Aji, R., Surya, B., Christina, D., & Setyawati, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Cv. Surya Jaya Makmur. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 6(1).
- Alfi, O., Program, H., Stie, S. M., & Tanjungpinang, P. (2023). <http://bajangjournal.com/index.php/JEMBA> Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Sentosa Jaya. In *Bisnis dan Akuntansi* (Vol. 2, Issue 1). <http://bajangjournal.com/index.php/JEMBA>
- Angreni Haeruddin, T., Ilham Wardhana Haeruddin, M., Sahabuddin, R., Darmawan Natsir, U., Kunci, K., Kerja, M., & Karyawan, K. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 126–137.
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja : Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 68–87. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.5>
- Bismoko, A. B., Suwandi, J. C., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan. *Jurnal Muqaddimah*, 1(3), 191–205. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.374>
- Budi, W., Bo, P. P., & Pasuruan, K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Industri Alas Kaki Pt. Bo Kyung Pasuruan). *Journal of Innovation in Business and Economics*, 07, 105–114. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/>
- Candra, C., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2024). Analysis of The Influence of Transformational Leadership Style and Work Discipline on Employee Innovation Performance With Motivation As An Intervening Variable At SDIT Yogyakarta. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 20(8), 936–949. <https://doi.org/10.57096/edunity.v2i8.148>
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pacific Solutions Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan*

- Kewirausahaan*, 1(1), 31–39.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syncrum Logistict. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1.
- Fauzan, Kodja, M., Maulana, F., Mahasiswa, K., Manajemen, P., Dosen, A. W. J., Man, M., & Dosen, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 242–250. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i2.927>
- Fauzan, M., & Aslami, ; Nuri. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Manajemen Perubahan Orgnasinasi Pada Revolusi Industri 4.0. *Journal of Management and Social Sciences (JMSSC)*, 1(2), 59–63. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i2.141>
- Galantika, G., Prastyadewi, M. I., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soka Minimarket Badung. *Values*, 4(1), 217–227.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., Assifah, R., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pelita Bangsa, U. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bintang Toedjoe Cikarang. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 1). <http://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm>
- Hadi, S., Faridiana, A., Kirana, K. C., Lukitaningsih, A., Rahmawati, C. H. T., Purnasari, E., & Wahyuningtyas, N. (2024). Political Skill and Transactional Leadership on Employee Performance: the Mediating Effect of Organizational Work Culture. *Ikonomicheski Izsledvania*, 33(4), 112–129.
- Hadi, S., Fitriana, H., Kirana, K. C., Subekti, N. B., & Ogwu, I. J. (2023). The Impact of Temporal and Transformational Leadership on Innovation Performance: A Mediation Analysis of Self-Efficacy. *Journal of Leadership in Organizations*, 5(2), 132–154. <https://doi.org/10.22146/jlo.86213>
- J Fuji Inzani SL dan Baharuddin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen. Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*.
- Laa, N. A. M., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt BPR Tanaoba Lais Manekat. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 206–223. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2304>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Mutiah, V., & Suryani, R. E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sindo Sukses. *IKRAITH-EKONOMIKA*. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i1>
- Mutiara, R., & Ruswanti, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Pada RS Prabumulih. *Jurnal Impresi Indonesia (JII)*, 2(3). <https://doi.org/10.58344/jii.v2i3.2250>
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Nuroini, A. W., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Penyelidikan dan

- Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1715. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1452>
- Pragiwani, M., Lestari, E., Alexandri, M. B., Tinggi, S., & Indonesia, E. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik.*, 3(3), 117–129.
- Rahayu Putri, E., Kurniawan, A., Ruma, Z., & Sahabuddin, R. (2023). YUME : Journal Of Management Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 198–207. <https://doi.org/10.37531/yume.vvix.457>
- Raymond, Siregar, D. L., Putr, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Sistem Informasi Dan Manajemen*, 1–92.
- Rima, Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 4(3).
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen, Vol 5, No 2, 2018*.
- Ryan Syach, A., & Herawaty Purnama, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(5). <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05>
- Sakir, A. R., & Amaliah, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone. *Jurnal Relasi Publik*, 1(3), 54–69. <https://doi.org/10.59581/jrp-widyakarya.v1i2.1014>
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Putra Danaya, B., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Aliefiani, G., Putri, M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepemimpinan Pada Pt Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Sari, S. R. A., Buniarto, E. A., & Hardiningrum, I. S. (2023). Pengaruh Loyalitas Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Petshop Dunia Satwa Kabupaten Kediri Iing Sri Hardiningrum Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri. *Jurnal Riset Manajemen*, 121–130. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.1030>
- Sariadi, L., & Heryanda, K. K. (2020). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor camat sawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 215–224.
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.59832/jpmk>
- Susanti, F., Zakariyah, Z., Komalasari, M., & Warlizasusi, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kedisiplinan Guru Di Madrasah Aliyah Negeri. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 91–102. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.14>
- Ula Ayuninggar, L., & Gita Ayuningtias, H. (2023). The Influence Of Work Discipline And Motivation On The Performance Of Health Officials In Malang District. *E-Proceeding Of Management*, 10(5)