



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

Analisis Kinerja Pegawai Bappeda Sidoarjo (Plagiasi)

Author(s) Coordinator






perpustakaan umsidadulqis

Organizational unit

Perpustakaan

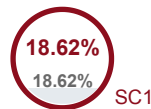
Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		3
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		89

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

5806

Length in words

43522

Length in characters

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/3250/1312	56 0.96 %
2	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/3250/1312	35 0.60 %
3	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/3250/1312	27 0.47 %
4	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/5698/2087	26 0.45 %
5	https://innovative.pubmedia.id/index.php/Innovative/article/download/15/48	24 0.41 %

6	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/3250/1312	23 0.40 %
7	https://repository.uinsaizu.ac.id/5795/2/A.%20TESIS%20PENGARUH%20GAYA%20KEPEMIMPINAN%20TRANSFORMATIF%20TERHADAP%20KONTROL%20DIRI%20DAN%20KEPATUHAN%20ATURAN%20TENAGA%20PENDIDIK%20PONDOK%20PESANTREN%20MODERN%20ZAM%20ZAM%20MUHAMMADIYAH%20BANYUMAS.pdf	22 0.38 %
8	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/3250/1312	22 0.38 %
9	https://innovative.pubmedia.id/index.php/Innovative/article/download/15/48	20 0.34 %
10	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/3250/1312	19 0.33 %

from RefBooks database (1.74 %)

NUMBER OF IDENTICAL WORDS
(FRAGMENTS)

Source: Paperity

1	Pengaruh Jaminan Sosial, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung) Hadi Sunaryo, Maftuh Sultan Muhammad, ABS M. Khoiril;	20 (4) 0.34 %
2	Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Beban kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa Dewi Andriani, Vera Firdaus, Putri Ilhami;	15 (2) 0.26 %
3	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Delta Tirta Sidoarjo Putri Indri Wahyuni Kusuma, Vera Firdaus, Rifdah Abadiyah;	10 (1) 0.17 %
4	PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Mulyadi;	9 (1) 0.16 %
5	THE EFFECT OF HOSPITAL SERVICE QUALITY, PATIENT TRUST AND LOYALTY FROM THE PERSPECTIVE OF SERVICE ENCOUNTER ON JKN PARTICIPANTS AT LANGSA REGIONAL HOSPITAL Mohd Heikal, Naufal Bachri, Ikramuddin, Ayu Sahara, Sapna Biby, Nurainun;	8 (1) 0.14 %
6	Transformational Leadership Style, Work Discipline, Work Stress, and Work Motivation: Their Influence on Employee Performance RSUD Purbowangi Kebumen Hengky Widhiandono, Aryoko Yudhistira Pradipta, Arini Hidayah, Susanti Riska Dwi;	7 (1) 0.12 %
7	Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka Andry Stephanie Titing, Almansyah Rundu Wonua, Mardayanti Mardayanti;	7 (1) 0.12 %
8	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian Puspita Komang Dewi, Mujiati Ni Wayan;	5 (1) 0.09 %
9	PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang) Fu'adi Mukhammad Anwar, Rozak Hasan Abdul;	5 (1) 0.09 %
10	Komunikasi dan pendidikan serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai stasiun pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan Belawan kalsum Eka Umi, Sinto Sinto, Andi Irawan;	5 (1) 0.09 %
11	Pengaruh Soft Skill Siswa Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 1 Sidikalang Tahun Ajaran 2022/2023 Sinaga Adelina Artauli, Sahlan Tampubolon, Manullang Dapot Tua, sinaga Dearlina;	5 (1) 0.09 %

12 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN NILAI PRIBADI TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI PADA BIDANG PROFESI DAN PENGAMANAN POLDA SUMUT 5 (1) 0.09 %
 Sari Wulandari,Eni Eni, Utama Indra, Tumanggor Mutawaqil Bilah;

from the home database (0.00 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.00 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (16.88 %) 

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/3250/1312	210 (9) 3.62 %
2	https://innovative.pubmedia.id/index.php/Innovative/article/download/15/48	81 (7) 1.40 %
3	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/5698/2087	52 (4) 0.90 %
4	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1553/10987/12379	35 (3) 0.60 %
5	https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/JUMSI/article/download/2126/1911	30 (2) 0.52 %
6	https://repository.uinsaizu.ac.id/5795/2/A.%20TESIS%20PENGARUH%20GAYA%20KEPEMIMPINAN%20TRANSFORMATIF%20TERHADAP%20KONTROL%20DIRI%20DAN%20KEPATUHAN%20ATURAN%20TENAGA%20PENDIDIK%20PONDOK%20PESANTREN%20MODERN%20ZAM%20ZAM%20MUHAMMADIYAH%20BANYUMAS.pdf	30 (2) 0.52 %
7	http://eprints.umpo.ac.id/7387/4/BAB%20II.pdf	30 (3) 0.52 %
8	https://www.jmbaina.id/index.php/jmba/article/download/29/32	30 (4) 0.52 %
9	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1108/1339	26 (2) 0.45 %
10	https://zaabee.com/biz/badan-perencanaan-pembangunan-daerah-kabupaten-sidoarjo-sbnh0vfp	26 (2) 0.45 %
11	http://etd.uinsyahada.ac.id/9404/1/1640100204.pdf	24 (2) 0.41 %
12	https://ojs.uho.ac.id/index.php/manajemen/article/download/47050/19685	23 (3) 0.40 %
13	https://repository.unja.ac.id/71002/4/BAB%20V.pdf	20 (2) 0.34 %
14	https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/894/486	19 (2) 0.33 %
15	https://virtusinterpress.org/spip.php?action=telecharger&arg=12719&hash=8601ed5e3af6b2d24765556c4548d0a79a814ea2	18 (3) 0.31 %
16	https://repository.maranatha.edu/29349/6/1553017_Chapter4.pdf	18 (1) 0.31 %
17	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/3491/1404	17 (1) 0.29 %
18	http://repository.unmuhjember.ac.id/21140/3/C.%20BAB%20I.pdf	16 (2) 0.28 %
19	http://repository.unas.ac.id/10102/1/Cover.pdf	16 (2) 0.28 %
20	http://repository.unmuhjember.ac.id/21169/3/C.%20BAB%20I.pdf	16 (2) 0.28 %
21	https://repository.unja.ac.id/65017/5/Bab%205.pdf	15 (2) 0.26 %
22	http://repository.unmuhjember.ac.id/14479/2/ABSTRAK.pdf	15 (1) 0.26 %

23	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/5514/2077	15 (1) 0.26 %
24	https://e-journal.poltek-kampar.ac.id/index.php/MASIP/article/download/452/428	14 (2) 0.24 %
25	https://ekomaks.unmermadiun.ac.id/index.php/ekomaks/article/download/86/47/0	14 (2) 0.24 %
26	https://www.ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/2836/1280	12 (1) 0.21 %
27	http://jurnal.stiesabang.ac.id/index.php/simen/article/download/264/167/	11 (1) 0.19 %
28	https://repo.poltekkesbandung.ac.id/7555/6/BAB%20IV.pdf	11 (1) 0.19 %
29	https://scholar.google.com/citations?user=IdWDz-sAAAAJ&hl=id	11 (2) 0.19 %
30	http://repo.uinsatu.ac.id/22451/7/BAB%20IV.pdf	11 (2) 0.19 %
31	https://123dok.com/document/zkw5n01z-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-kompensasi-terhadap-intention-veronique-indonesia.html	11 (1) 0.19 %
32	https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/5913/2/ABSTRAK.pdf	11 (1) 0.19 %
33	https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/2190/1449	9 (1) 0.16 %
34	https://rayyanjurnal.com/index.php/JALAKOTEK/article/download/2357/pdf	7 (1) 0.12 %
35	https://media.neliti.com/media/publications/2451-ID-pengaruh-motivasi-upah-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-di-kantor-cat.pdf	7 (1) 0.12 %
36	https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/niagawan/article/viewFile/19036/13834	7 (1) 0.12 %
37	http://repository.uinsu.ac.id/4973/6/BAB%20IV%20%283%29.pdf	7 (1) 0.12 %
38	http://repository.upp.ac.id/1410/2/bab%201-3.pdf	7 (1) 0.12 %
39	https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/JEBAR/article/view/2975	7 (1) 0.12 %
40	https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/24097/21855	7 (1) 0.12 %
41	https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/download/35741/15956	7 (1) 0.12 %
42	http://eprints.perbanas.ac.id/13401/3/BAB%20II.pdf	6 (1) 0.10 %
43	https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19855_4_BAB_IV.pdf	6 (1) 0.10 %
44	https://jurnal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/viewFile/16596/5699	5 (1) 0.09 %
45	http://repository.upi.edu/128258/6/S_MBS_1701131_Chapter3.pdf	5 (1) 0.09 %
46	https://123dok.com/document/yr65ovjy-abstrak-kata-kepemimpinan-transformasional-balance-organizational-citizenship-behavior.html	5 (1) 0.09 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

Analisis Kinerja Pegawai Bappeda Sidoarjo: Peran Penting Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja
 Analysis of Bappeda Sidoarjo Employee Performance: The Important Role of Transformational Leadership, Work Discipline, and Work Motivation
 Avia Asmaul Khusna
 212010200016

Dosen Pembimbing
 Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

Analysis of Bappeda Sidoarjo Employee Performance: The Important Role of Transformational Leadership, Work Discipline, and Work Motivation [Analisis Kinerja Pegawai Bappeda Sidoarjo: Peran Penting Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja] (Avia Asmaul Khusna¹), Vera Firdaus²), Dewi Andriani³)

- 1) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
- 2) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
- 3) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: aviaasmaul313@gmail.com, verafirdaus@umsida.ac.id, dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract, This study is intended to examine the influence of transformational leadership style, work discipline, and work motivation on the performance of employees of the Sidoarjo **Regency Regional Development Planning Agency**. This type of **research uses a quantitative descriptive research method.** **The** location of the research conducted by the author to test the hypothesis is at the Sidoarjo Regency Regional Development Planning Agency **located at Jl. Sultan Agung No. 13, Gajah Timur, Magersari, Sidoarjo District, Sidoarjo Regency, East Java.** **The number of respondents in this study was** 60 people. This study used primary questionnaire data processed using SPSS with validity and reliability tests. The results obtained were that transformational **leadership style and work discipline had a positive and significant effect on employee performance**, while work motivation did not **have a significant effect on employee performance.**

Keywords: transformational leadership style, **work discipline, work motivation, employee performance**

Abstrak, Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji **pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja** pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. **Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada** Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten **Sidoarjo yang berada di Jl. Sultan Agung No. 13, Gajah Timur, Magersari, Kec. Sidoarjo, Kab. Sidoarjo**, Jawa Timur. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Penelitian ini menggunakan data primer kuisioner yang diolah menggunakan **SPSS dengan uji validitas dan uji reliabilitas**. Hasil yang didapatkan yaitu **gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**, sedangkan **motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) dibentuk untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pemerintahan daerah berdasarkan otonomi dan bantuan dalam perencanaan daerah. BAPPEDA juga berkontribusi terhadap implementasi visi dan agenda daerah untuk pembangunan berkelanjutan. Berdasarkan dengan kegiatan BAPPEDA, diperlukan pegawai yang terampil, handal, dan dapat dipercaya, sarana dan prasarana yang memadai, peraturan perundang-undangan dan dana yang memadai untuk bekerja keras mencapai visi dan misi tersebut.

Hasil observasi yang dilakukan pada BAPPEDA Sidoarjo, penulis melihat pada sebagian pegawai BAPPEDA, bahwa dalam kinerja pegawai, beberapa pegawai mengalami penurunan kinerja sehingga belum memenuhi standar kerja yang ditentukan. Kegagalan dalam memenuhi standart kerja kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat guna meningkatkan kinerja pegawai. Fenomena gaya kepemimpinan transformasional yaitu beberapa pegawai menganggap pemimpin kurang bisa menginspirasi bawahannya. Hal ini terjadi di BAPPEDA, sebagian pegawai merasa kurangnya inspirasi yang harusnya mereka dapatkan dari pimpinan mereka, sehingga suasana kerja di BAPPEDA terasa begitu monoton, dan pada akhirnya ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai yang kurang maksimal. Variabel lain yang diyakini mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai di BAPPEDA adalah kedisiplinan. Kurangnya kesadaran terhadap aturan-aturan yang berlaku di instansi, misalnya terlambat mengikuti apel pagi dan sore hari, hasil kerja pegawai menjadi kurang berkualitas karena masih ada pegawai yang bekerja tanpa melakukan persiapan yang baik, masih adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai deadline dan sering mengobrol. Selain itu, kurangnya dorongan motivasi dalam bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja dan pekerjaan yang sering tertunda. Hal ini akan mengakibatkan dampak negative pada instansi.

Terkait dengan fenomena dan permasalahan mengenai penurunan kinerja pegawai perubahan perlu dilakukan agar kinerja mereka dapat ditingkatkan. Penurunan kinerja dapat berdampak negative bagi organisasi dan menghambat pencapaian hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, BAPPEDA perlu menunjukkan profesionalisme dengan meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam konteks ini, terdapat beberapa aspek yang dapat digali untuk meningkatkan kinerja pegawai, antara lain melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional, peningkatkan disiplin kerja, dan motivasi kerja yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja mencerminkan dampak dari pekerjaan yang terorganisir baik dalam aspek mutu maupun kapasitas. Hal ini sangat berpengaruh terhadap pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, Kerjasama, dan keterampilan yang memadai [1]. Untuk mencapai kinerja yang optimal, pegawai perlu memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas serta pemaaman yang baik mengenai posisi mereka. Kinerja yang baik mencerminkan tingkat kesuksesan individu dalam menyelesaikan tanggung jawab, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan aspek kinerja pegawai untuk mencapai tujuan dan pertumbuhan yang diharapkan. Kinerja itu sendiri adalah hasil dari usaha yang melibatkan mental dan sikap, yang bertujuan untuk meraih hasil kerja yang maksimal serta memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif [2]. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional harus memiliki karakteristik yang mampu mengubah ide menjadi kenyataan. Seorang pemimpin transformasional tidak hanya harus mampu menerjemahkan konsep menjadi tindakan nyata, tetapi juga mampu mempengaruhi bawahannya, yang tercermin dalam pola tingkah laku dan kepribadian mereka [3]. Seorang pemimpin memegang peranan yang sangat krusial sebagai kekuatan dinamis yang mendorong dan mengkoordinasikan para pegawai dalam mencapai tujuan bersama. Peningkatan kinerja pegawai sangat berkontribusi terhadap kemajuan dalam menghadapi kompetisi di lingkungan bisnis yang tidak stabil. Dengan mengandalkan kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin mampu mentransfer berbagai nilai penting, seperti dukungan kepada pegawai dan toleransi terhadap resiko. Kepemimpinan transformasional ini tidak hanya

mempengaruhi kondisi kerja, tetapi juga berpengaruh terhadap respon pegawai, yang pada gilirannya dapat menyebabkan peningkatan kinerja, ataupun sebaliknya, penurunan kinerja [4]. Selain gaya kepemimpinan transformasional, salah satu faktor yang berpengaruh terhadap **kinerja pegawai** adalah **disiplin kerja**. **Disiplin kerja** adalah kemampuan dan komitmen individu untuk **mematuhi** aturan-aturan yang berlaku di lingkungan sekitarnya [5]. Tingkat disiplin pegawai yang semakin tinggi berbanding lurus dengan peningkatan prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin yang memadai, akan sulit bagi organisasi pemerintahan untuk meraih kerja yang optimal [6]. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas yang diembannya. Hal ini tentunya akan mendorong semangat dan gairah kerja, sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap atasan berupaya agar bawahan mereka memiliki disiplin yang baik. Seorang atasan dianggap efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi [7]. Untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan tantangan, mengingatkan banyaknya faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, organisasi berharap bahwa penataan disiplin pegawai yang efektif dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Selain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, motivasi kerja juga memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pada umumnya, kinerja yang baik sering kali terkait erat dengan motivasi yang tinggi [8]. Di sisi lain, rendahnya motivasi sering kali berbanding lurus dengan rendahnya kinerja. Kinerja yang optimal merupakan hasil dari interaksi antara motivasi dan ketersediaan sumber daya yang mendukung. Dalam konteks pekerjaan, motivasi menjadi salah satu faktor krusial yang mendorong pegawai untuk mencapai hasil kerja yang baik. Motivasi dapat dipahami sebagai sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam bertindak untuk meraih tujuan [9]. Ketika seorang pegawai merasa terinspirasi, ia akan berusaha keras untuk mencapai tujuannya. Meskipun demikian, usaha yang besar tersebut tidak selalu sebanding dengan hasil kerjanya yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan tidak hanya intensitas, tetapi juga kualitas dari upaya tersebut, serta memastikan bahwa semua usaha terfokus pada tujuan organisasi [10]. Jika pegawai merasa termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, maka kualitas hasil kerja mereka juga akan meningkat.

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan adanya kesenjangan penelitian, pada penelitian sebelumnya yang dapat penulis gunakan sebagai tempat penelitian saat ini. Pada penelitian [11] terdapat celah penelitian, yaitu peneliti menggunakan metode pendekatan asosiatif, sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Perbedaan selanjutnya [12] terdapat celah dalam penelitian tersebut, yaitu penggunaan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling yang mencakup teknik sampling jenuh. Sementara itu, penelitian ini menerapkan teknik total sampling, di mana seluruh pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sidoarjo diikutsertakan sebagai sampel. Perbedaan selanjutnya [13] terdapat celah penelitian yaitu peneliti menggunakan responden sebanyak 46 pegawai, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan responden sebanyak 60 pegawai.

Kajian ini menjadi sangat penting pada kajian literatur terdahulu sebagai landasan deskripsi ilmiah, dan kajian ini dapat menimbulkan berbagai kesenjangan penelitian. Selain itu, keterbaruan dari penelitian ini adalah belum ditemukan penelitian yang menggabungkan variabel gaya kepemimpinan transformasional, disiplin **kerja**, dan **motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo**, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut. **Rumusan masalah:** Apakah hubungan kerja, **disiplin kerja**, dan **motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan** Daerah Sidoarjo

Pertanyaan penelitian:

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai **di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah** Sidoarjo?
2. Ada pengaruh disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai **di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah** Sidoarjo?
3. Ada pengaruh **motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah** Sidoarjo?
4. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan **motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah** Sidoarjo? **Kategori SDGs:** Penelitian ini menggunakan kategori SDGs sesuai nomor **8 yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan, tenaga kerja yang efisien dan produktif serta** lapangan kerja yang adil bagi semua pihak.

2. Literatur Review

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan perubahan yang selaras dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Pemimpin dengan gaya ini mampu menggerakkan organisasi menuju arah yang baru dan lebih baik [14]. Kepemimpinan transformasional adalah sebuah pendekatan yang dapat menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam tipe kepemimpinan ini, peran dan tuntutan tugas dijelaskan dengan jelas, sehingga menciptakan arahan yang kuat bagi tim [15]. Pimpinan transformasional memberikan perhatian yang mendalam terhadap kekhawatiran dan kebutuhan pengembangan para bawahannya. Mereka membantu timnya melihat masalah dari perspektif yang berbeda dan mampu menginspirasi bawahannya untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi [16]. Indikator gaya kepemimpinan transformasional merujuk pada [17], yaitu:

1. Kharisma : pemimpin memiliki daya Tarik pribadi yang mampu memengaruhi orang lain
2. Visi : seorang pemimpin yang efektif memiliki visi yang jelas mengenai perkembangan masa depan organisasi, yang dapat diterima oleh semua anggota.
3. Stimulasi intelektual : pimpinan membimbing anggotanya untuk menjelajahi pengetahuan baru sambil menerapkan pendekatan yang inovatif dalam berpikir dan memecahkan masalah. Selain itu, mereka juga mendorong anggotanya untuk berbagi dan bertukar keterampilan serta pengalaman kerja
4. Pertimbangan individual : pimpinan memiliki kepedulian, menghargai kerja keras dan mengatasi keluhan para anggotanya, serta memahami dan memberikan dukungan terhadap kemunduran dan kesulitan yang dihadapi anggotanya

Seorang pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan inspirasi dan merangsang ide-ide kreatif. Selain itu, pemimpin juga perlu memperhatikan kebutuhan khususnya setiap pegawai, menjadi sosok yang mengayomi, dan mampu mendapatkan penghormatan dari seluruh anggota timnya [18]. Dalam kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional juga memiliki pengaruh yang cukup besar karena pegawai akan merasakan kerjanya lebih tinggi apabila pimpinannya mampu memimpin dengan sebaik mungkin sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuan organisasi [19]. Temuan terdahulu [20];[21];[22] menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. sedangkan pada temuan [23] menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja ialah kesadaran dan kemauan seorang untuk menaati segala ketentuan instansi serta aturan yang berlaku sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik [24]. Dengan meningkatkan disiplin kerja pada pegawai dalam bekerja, maka tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri tentunya akan terpenuhi, sehingga tujuan untuk mencapai usaha akan berhasil tercapai [25]. Disiplin menjadi alat yang digunakan seorang pimpinan dalam meningkatkan kesadaran menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku [26]. Terdapat indikator yang sejalan dengan [27], yaitu:

1. Ketaatan : mengikuti aturan yang berlaku untuk mendapatkan hasil yang baik

2. Kehadiran : memulai pekerjaan sesuai pada jam yang telah ditentukan
3. Tanggung jawab: menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan tepat
4. Tata cara kerja: dipergunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas
5. Kesadaran kerja: memulai tindakan secara proaktif tanpa perlu menunggu perintah khusus

Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk mendorong pegawai agar dapat mematuhi berbagai standar [28]. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong kedisiplinan para pegawai agar tiba di kantor tepat waktu. Oleh karena itu, produktivitas pegawai pada suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan [29]. Pada temuan terdahulu [30];[31];[32] menunjukkan hasil bahwa disiplin **kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai**. Sedangkan pada temuan [33] menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang membuat seseorang bekerja dengan cara tertentu, atau setidaknya tidaknya berkembang dengan cara tertentu menjadi pribadi yang mempunyai motivasi tinggi untuk berhasil [34]. Motivasi kerja merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana mendorong bawahan agar termotivasi agar mau bekerja keras dengan menggunakan kekuatan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi [35]. Dapat meyakini bahwa setiap orang termotivasi untuk melakukan sesuatu, sehingga setiap manusia mempunyai motivasi yang kuat, baik internal maupun eksternal, untuk melakukan sesuatu yang penting dibandingkan orang lain [36]. Indikator motivasi kerja merujuk pada [37], yaitu:

1. Kebutuhan berprestasi: keinginan untuk bekerja dan berbuat baik agar dapat membawa perubahan bagi diri sendiri, orang lain, dan organisasi
2. Kebutuhan berafiliasi: kegiatan yang melibatkan hidup dan bekerja dengan orang lain
3. Kebutuhan akan kekuasaan: keinginan untuk mengendalikan dan memengaruhi situasi dan orang lain untuk mendominasi, mengendalikan dan mempengaruhi orang lain

Faktanya, motivasi kerja dapat mendorong pegawai untuk kerja keras sehingga dapat mencapai tujuan utama organisasi [38]. Hal ini akan dapat meningkatkan kualitas kinerja yaitu motivasi kerja [39]. Pegawai yang bermotivasi tinggi selalu mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sehingga dapat menimbulkan motivasi dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaannya [40]. Pada temuan terdahulu [41];[42];[36] menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh kinerja pegawai. Sedangkan pada temuan [43] menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh kinerja pegawai.
Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja individual atau kelompok organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dari segi hak, tugas, dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan organisasi [44]. Kinerja pegawai menentukan kemajuan organisasi. Kinerja setiap pegawai dapat diukur dari kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan [45]. Indikator kinerja pegawai merujuk pada [46], yaitu:

1. Prestasi kerja: dasar penelitian pegawai dapat diukur dari kuantitas atau kualitas kinerja pekerjaannya
2. Kerjasama: pengakuan terhadap sinergi dan Kerjasama pegawai dengan pegawai lainnya
3. Keterampilan: penugasan dalam kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
4. Kualitas kerja: mencerminkan keterampilan dan ketelitian, serta keterkaitan hasil kerja dengan tetap mempertahankan volume pekerjaan yang ada
5. Kuantitas kerja: menggambarkan jumlah berbagai jenis pekerjaan yang diselesaikan dalam suatu periode, sehingga efisiensi dan efektivitas dapat tercapai sesuai dengan tujuan organisasi

Kerangka Konseptual

H1

H2

H2

H3

Hipotesis

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sidoarjo

H2 : **Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai** Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sidoarjo

H3 : Motivasi **kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai** Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sidoarjo

H4 : Hubungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sidoarjo

3. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah deskriptif kuantitatif. Lokasi penelitian terletak di Jl. Sultan Agung No. 13, Gajah Timur, Magersari, Kec. Sidoarjo, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur. Adapun populasi yang diteliti mencakup seluruh pegawai di BAPPEDA, yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel **yang diterapkan dalam penelitian ini adalah total sampling, sehingga jumlah sampel** atau responden yang digunakan adalah 60 pegawai BAPPEDA. Sumber **data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh** melalui pengumpulan angket yang berisi kuisioner yang disebarkan kepada para pegawai BAPPEDA. Untuk menganalisis data yang terkumpul, digunakan teknik regresi linier berganda, dan pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16.

Definisi Operasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pimpinan yang mampu menciptakan suasana kerja yang positif di BAPPEDA Sidoarjo [47]. Indikator gaya kepemimpinan transformasional merujuk pada [17], yaitu:

1. Karisma : pemimpin yang mampu membangkitkan semangat dan mendorong bawahannya untuk lebih memiliki sikap yang tegas saat bekerja
2. Visi : pemimpin yang mampu mengarahkan serta membimbing bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik
3. Stimulasi intelektual : pemimpin yang dapat meningkatkan kreativitas dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis
4. Pertimbangan individual : pemimpin yang selalu mempertimbangkan kebutuhan dan potensi setiap pegawai agar dapat mengembangkan kemampuan pegawai secara maksimal

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku pegawai yang mencerminkan kesediaan serta kesadaran untuk mematuhi peraturan yang berlaku di BAPPEDA [48]. Indikator disiplin kerja merujuk pada [27], yaitu:

1. Ketaatan adalah perilaku pegawai di BAPPEDA untuk mengikuti semua aturan yang berlaku di BAPPEDA
2. Kehadiran adalah kedatangan dan kepulangan pegawai sesuai dengan jam yang telah ditentukan di BAPPEDA
3. Tanggung jawab adalah kewajiban yang harus dilakukan oleh pegawai di BAPPEDA untuk melaksanakan tugas dan komitmen dengan baik
4. Tata cara kerja adalah aturan yang wajib di ikuti semua pegawai di bappeda saat mengerjakan tugas atau suatu arahan dalam bekerja
5. Kesadaran bekerja adalah kemampuan pegawai untuk fokus dalam mengerjakan tugas yang sedang dilakukan

Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi yang mendorong pegawai dalam melakukan kegiatan yang dilakukan sehingga dapat mencapai tujuannya di BAPPEDA [49]. Indikator motivasi kerja merujuk pada penelitian [37], yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi adalah keinginan pegawai untuk dapat mencapai kesuksesan dan melampaui harapan yang lebih baik dibandingkan hasil sebelumnya
2. Kebutuhan berafiliasi adalah keinginan dalam menjalin hubungan baik dan berkomunikasi dengan seluruh pegawai di BAPPEDA.
3. Kebutuhan kekuatan adalah kemampuan pegawai dalam mempengaruhi rekan kerja untuk memperoleh tujuan yang di inginkan di BAPPEDA

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil bekerja pegawai yang berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan di BAPPEDA [50]. Indikator kinerja pegawai merujuk pada [46], yaitu:

1. **Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai** oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah di berikan
2. Kerjasama adalah kemampuan dan kemauan pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan tugas di BAPPEDA
3. Keterampilan adalah kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai untuk dapat bekerja dengan baik dan berkontribusi secara efektif di BAPPEDA
4. Kualitas kerja adalah pegawai bappeda yang mencerminkan keteraturan, kehati-hatian, kesesuaian hasil pekerjaan tanpa mengabaikan tugas yang harus diselesaikan
5. Kuantitas kerja adalah pegawai yang mencerminkan jumlah jenis pekerjaan dan dapat diselesaikan dalam suatu periode waktu, sehingga efisiensi dan efektivitas dapat tercapai sesuai dengan tujuan di BAPPEDA

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sidoarjo dengan menggunakan kusioner Goggle Form yang disebarakan melalui aplikasi WhatsApp. Tinjauan karakteristik dari 60 responden akan diberikan penyajian data karakteristik responden untuk memberikan Gambaran tentang keadaan diri pada responden.

Tabel 1. Deskripsi Responden Variabel Kategori Frekuensi Presentase Jenis Kelamin Laki-laki 23 55%

Perempuan	33	38,3%
Usia 30-40 Tahun	27	38,3%
41-50 Tahun	26	56,6%
>51 Tahun	7	88,3%
Lama Bekerja 2-5 Tahun	35	41,6%
6-9 Tahun	25	58,3%

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden untuk laki-laki sebanyak 55% atau 23 responden, sedangkan Perempuan sebanyak 38,3% atau 33 responden. Selain itu, kategori usia 30-40 tahun sebanyak 38,3% atau 27 responden, 41-50 tahun sebanyak 56,6% atau 26 responden, >51 tahun sebanyak 88,3% atau 7 responden. Berdasarkan data karakteristik lama bekerja diatas terlihat jika 6-9 tahun lebih banyak dengan jumlah 58,3% dibandingkan dengan yang lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 41,6%.

2. Hasil Penelitian

Uji Hipotesisi dan Analisis

Pada penelitian ini analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengukuran uji ini menggunakan SPSS versi 16 dengan jumlah responden sebanyak 60 pegawai yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo sehingga dapat mengukur apakah penelitian ini sudah valid atau belum valid.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah kusioner layak untuk digunakan instrument penelitian [30]. **Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya item pernyataan.** **Tabel 2. Uji Validitas Variabel Variabel (r-hitung) (r- tabel) Keterangan**

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) KT.1 0,926 0,2 Valid

KT.2	0,926	0,2	Valid
KT.3	0,926	0,2	Valid
KT.4	0,239	0,2	Valid
KT.5	0,239	0,2	Valid
KT.6	0,926	0,2	Valid
KT.7	0,926	0,2	Valid
KT.8	0,926	0,2	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK.1	0,926	0,2 Valid
	DK.2	0,926	0,2 Valid
	DK.3	0,855	0,2 Valid
	DK.4	0,855	0,2 Valid
	DK.5	0,671	0,2 Valid
	DK.6	0,671	0,2 Valid
	DK.7	0,671	0,2 Valid
	DK.8	0,855	0,2 Valid
	DK.9	0,855	0,2 Valid
	DK.10	0,855	0,2 Valid
Motivasi Kerja (X3)	MT.1	0,239	0,2 Valid
	MT.2	0,239	0,2 Valid

MT.3	0,437	0,2	Valid					
MT.4	0,437	0,2	Valid					
MT.5	0,437	0,2	Valid	MT.6	0,239	0,2	Valid	
Kinerja Pegawai (Y)	K.1	0,926	0,2	Valid				
	K.2	0,926	0,2	Valid				
	K.3	0,239	0,2	Valid				
	K.4	0,239	0,2	Valid				
	K.5	0,671	0,2	Valid				
	K.6	0,926	0,2	Valid				
	K.7	0,926	0,2	Valid				
	K.8	0,671	0,2	Valid				
	K.9	0,671	0,2	Valid	K.10	0,926	0,2	Valid

Dari hasil uji validitas di atas, ditentukan bahwa instruksi survei untuk variabel X1 dinyatakan valid dan memiliki nilai koefisien korelasi dalam tabel R variabel lain, dan dapat digunakan untuk menyatakan uji ini valid dan mengukur variabel yang di uji.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas mengindikasikan bahwa alat ukur dapat berfungsi sebagai sarana pengumpulan data dengan baik, karena kualitas alat tersebut sudah memenuhi standar yang diperlukan. Uji reabilitas berfungsi untuk mengukur sejauh mana suatu pengukuran dilakukan tanpa adanya kesalahan. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengevaluasi konsistensi jawaban seseorang terhadap item atau pernyataan yang terdapat dalam sebuah kuisioner.

Tabel 3. Uji Reabilitas

<u>Variabel Composite Reliability</u>	
<u>Gaya Kepemimpinan Transformatifional (X1)</u>	0,762
<u>Disiplin Kerja (X2)</u>	0,969
<u>Motivasi Kerja (X3)</u>	0,881
<u>Kinerja Pegawai (Y)</u>	0,919

Berdasarkan tabel di atas data dikatakan reliabel karena memiliki nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha yang lebih besar dari pada 0,60, pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,762, disiplin kerja sebesar 0,969, motivasi kerja sebesar 0,881, kinerja pegawai sebesar 0,919 yang artinya secara keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengidentifikasi apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal.

Gambar 1. Uji Normalitas

Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan histogram, terlihat bahwa kurva yang dihasilkan berbentuk lonceng. Hal ini mengindikasikan bahwa data tersebut terdistribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat telah memenuhi syarat normalitas data.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficientsa							
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF		
1	(Constant)	3.752	2.031	1.847	.070		
	Gaya kepemimpinan Transformatifional	.601	.093	.531	6.492	.000	.153
	Disiplin Kerja	.366	.063	.443	5.786	.000	.174
	Motivasi Kerja	.133	.074	.068	1.813	.075	.715

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai **variance inflation factor (VIP) variabel** gaya kepemimpinan transformasional **memiliki nilai 6,555 < 10, untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai 5,731 < 10, dan untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai 1,398 < 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinieritas dalam model regresi.** 3. Uji Linieritas Uji linieritas dalam penelitian ini mengungkapkan **Test For Linearity dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Hubungan antar variabel dapat dikatakan linier jika nilai** signifikansinya lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05, maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak linier.

Dari hasil pengujian, diperoleh nilai **fhitung** sebesar 0,103 dengan tingkat signifikansi 0,902, yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel **Gaya Kepemimpinan Transformatifional (X1)** dan Kinerja Pegawai (Y) bersifat linier.

Di sisi lain, **nilai fhitung untuk variabel Motivasi Kerja (X3) adalah 4,611** dengan tingkat signifikansi 0,006, yang kurang dari 0,05. **Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y).**

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatifional (X1) dan Motivasi Kerja (X3) memiliki hubungan linier terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan variabel Disiplin Kerja (X2) tidak menunjukkan hubungan yang linier terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menganalisis grafik. Jika pada **grafik terlihat pola tertentu, seperti gelombang yang menyempit**

atau meelebar, maka hal ini menandakan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ditemukan pola yang jelas dan titik-titik data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, kita dapat melihat data yang ditampilkan pada scatterplot tersebut:

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari scatterplot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.398a	.159	.114	4.977	1.710

Dari data tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai dari Durbin-Watson sebesar 1,710 yang dimana nilai Durbin-Watson berada diantara interval (1,4443-2,2726), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda Analisis regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, variabel yang diteliti meliputi Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), yang berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = variabel terikat/dependent

X1, X2, dan X3 = variabel bebas/independent

a = konstanta/kemiringan slope

b1, b2, dan b3 = koefisien

e = error term

1. Uji t (Secara Parsial)

Tabel 6. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.752	2.031			1.847	.070
Gaya kepemimpinan Transformatif	.601	.093	.531	6.492		.000
Disiplin Kerja	.366	.063	.443	5.786		.000
Motivasi Kerja	.133	.074	.068	1.813		.075

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Gaya Kepemimpinan Transformatif

Nilai hitung thitung 6,492 sedangkan ttabel sebesar 1,672. Maka thitung > ttabel (6,492 > 1,672) yang artinya ada alasan kuat H1 diterima H0 ditolak. Sehingga dengan nilai signifikan (0,000) < (0,05) dapat diartikan bahwa variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y)

2. Disiplin Kerja

Nilai hitung thitung 5,786 sedangkan ttabel sebesar 1,672. Maka thitung > ttabel (5,786 > 1,672) yang artinya ada alasan kuat H1 diterima H0 ditolak. Sehingga dengan nilai signifikan (0,000) < (0,05) dapat diartikan bahwa variabel independent Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y)

3. Motivasi Kerja Nilai thitung 1,813 sedangkan ttabel sebesar 1,672. Maka thitung > ttabel (1,813 > 1,672) yang artinya ada alasan kuat H1 diterima H0 ditolak. Sehingga dengan nilai signifikan (0,075) > (0,05) dapat diartikan bahwa variabel independent yaitu Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y)

2. Uji F (Secara Simultan)

Tabel 7. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	697.353	3	232.451	307.756	.000a
Residual	42.297	56	.755		
Total	739.650	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai f-hitung sebesar 307,756. Sementara itu, f-tabel pada tingkat kepercayaan signifikan 5% dengan derajat kebebasan k=3 dan df2=n-k-1 (dimana n=60, sehingga df2=56) menghasilkan nilai f-tabel sebesar 2,769. Dengan demikian, nilai f-hitung 307,756 lebih besar dari f-tabel sebesar 2,769. Dengan demikian, nilai f-hitung 307,756 lebih besar dari f-tabel 2,769. Selain itu, tabel juga menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel bebas memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate 1 .971a .943 .940 .869

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

Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel di atas, nilai Adjusted R Square (R²) tercatat sebesar 0,943. Hal ini menunjukkan bahwa fluktuasi dari variabel terikat, yaitu Kinerja (Y), dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang menerapkan kepemimpinan ini mampu memberik inspirasi dan semangat kepada timnya untuk meraih tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional merupakan tipe pemimpin yang mampu mendorong pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan kolektif di atas kepentingan pribadi. Pemimpin jenis ini memiliki kemampuan yang luar biasa dalam mempengaruhi orang lain. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang mengadopsi gaya ini dapat diandalkan untuk menginspirasi bawahannya dalam mencapai kesuksesan. Penelitian ini juga mendukung hipotesis pertama yang luar biasa dalam mempengaruhi orang lain. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang mengadopsi gaya ini dapat diandalkan untuk menginspirasi bawahannya dalam mencapai kesuksesan. Penelitian ini juga mendukung hipotesis pertama, yang menegaskan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai [20];[21];[22].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang dibangun oleh indikator kharisma, visi, stimulasi intelektual, pertimbangan individual. Kontribusi terbesar ada pada indikator kharisma terhadap pegawai, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo menilai sangat penting untuk memiliki pemimpin dengan kharisma yang mampu membangkitkan semangat dan mendorong pegawai untuk lebih memiliki sikap yang tegas saat bekerja. Organisasi yang memiliki pemimpin yang berkharisma dapat mendorong pegawainya untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh.

Penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya [20] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, didukung oleh teori yang menjelaskan bahwa dengan adanya pemimpin yang dapat menginspirasi dan mendorong bawahannya untuk mencapai hasil yang lebih optimal terkait dengan tujuan dan tugas yang perlu dilaksanakan. Hal ini dapat memperkuat argument bahwa pemimpin yang memiliki visi yang jelas, mampu memberikan inspirasi serta mendorong pegawai dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional, para pegawai akan merasa lebih terinspirasi dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa sikap disiplin dalam bekerja sejalan dengan penerapan peraturan dan prosedur yang dirancang untuk mencapai efisien, efektivitas, dan kualitas yang optimal. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan hubungan serupa [30];[32];[51]. Penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa disiplin kerja dibentuk melalui berbagai indikator, seperti ketaatan, kehadiran, tanggung jawab, tata cara kerja, dan kesadaran. Dari seluruh indikator tersebut, kehadiran memiliki kontribusi paling signifikan, hal ini tercermin dari mayoritas responden yang sangat setuju. Mereka berkeyakinan bahwa disiplin kerja yang kuat memungkinkan organisasi beroperasi dengan lebih lancar dan mencapai tujuannya secara efisien. Keyakinan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan nilai yang sangat dihargai oleh banyak individu di lingkungan kerja. Mereka percaya bahwa kehadiran yang didasari oleh disiplin adalah fondasi yang kokoh untuk meraih keberhasilan bersama.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian [28] disiplin kerja yang baik, berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga memberikan mereka peluang untuk mencapai hasil yang maksimal. Ketika pegawai menerapkan disiplin kerja secara konsisten, mereka cenderung menjadi lebih fokus, efisien, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mempertahankan disiplin terhadap pekerjaan dan organisasi adalah hal yang krusial. Temuan penelitian ini juga mendukung teori yang menyebutkan bahwa kinerja optimal akan berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja dalam sebuah organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengisyaratkan bahwa kinerja yang baik sering kali berkaitan dengan tingkat motivasi yang tinggi, sementara motivasi yang rendah umumnya berhubungan dengan kinerja yang kurang memuaskan. Oleh sebab itu, motivasi kerja menjadi aspek yang krusial dalam konteks pekerjaan. Manusia cenderung lebih termotivasi ketika kebutuhan dan harapan mereka dipenuhi. Dengan memahami pentingnya motivasi dalam suatu organisasi, diharapkan pegawai dapat termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [52];[43];[35].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh indikator-indikator seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan akan kekuatan. Dari ketiga indikator tersebut, kontribusi terbesar berasal dari kebutuhan untuk berprestasi. Pendapat ini didukung oleh mayoritas responden yang menyatakan sangat setuju bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. sebaliknya, ketika motivasi kerja rendah, kinerja pegawai juga cenderung menurun.

Kurangnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat disebabkan oleh minimnya motivasi antar rekan kerja. Motivasi yang saling mendukung si antara pegawai sangat penting untuk menciptakan proses kerja yang baik. Sebagai contoh, apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan, sebaiknya rekan-rekan memberikan peringatan yang konstruktif agar pegawai tersebut tidak terus-menerus melakukan kesalahan, yang pada akhirnya dapat berpengaruh negative terhadap kinerjanya.

5. Simpulan dan Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo menjadi permasalahan yang menarik untuk dibahas. Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya kinerja pegawai tidak sepenuhnya terbangun hanya melalui motivasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada pegawai tidak menjamin kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Penelitian ini berhasil menyusun suatu model teori yang menggambarkan nilai-nilai penting dalam gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja yang konsisten, serta motivasi kerja yang tinggi. Ketiga elemen ini memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan yang mampu mendorong dan menginspirasi, disertai dengan disiplin kerja yang mantap, dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja pegawai. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, ketiga aspek ini bersinergi, mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih efektif dan memberikan kontribusi maksimal bagi keberhasilan organisasi.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi, serta Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan yang diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada manajemen dan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini.