

Peningkatan Kinerja Karyawan: Peran Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik

Improving Employee Performance: The Role of Transformational Leadership, Work Discipline and Physical Work Environment

Sri Wardani¹⁾, I Gede Putu Kawiana²⁾, I Gede Aryana Mahayasa³⁾

^{1), 2), 3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

Diajukan 24 Juni 2024 / Disetujui 21 Agustus 2024

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kelurahan Ubung Denpasar dengan jumlah 32 pegawai. Penentuan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik sampel jenuh sebanyak 32 responden. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kantor Kelurahan Ubung Denpasar. Saran yang dapat dikemukakan kepada Sekretariat Kantor Kelurahan Ubung Denpasar yaitu pemimpin dapat melakukan pendekatan personal kepada pegawai guna membangun komunikasi yang lebih baik, memperjelas durasi pengerjaan setiap pekerjaan dan memperbaiki pengaturan ruang bekerja pegawai pada Sekretariat Kantor Kelurahan Ubung Denpasar.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of transformational leadership, work discipline and physical work environment on employee performance. The population in this study were employees of the Ubung Denpasar Subdistrict Office with a total of 32 employees. The sample was determined using a non-probability sampling method with a saturated sample technique of 32 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance and the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Ubung Denpasar Village Office Secretariat. Suggestions that can be put forward to the Ubung Denpasar Village Office Secretariat are that leaders can take a personal approach to employees in order to build better communication, clarify the duration of work on each job and improve employee work space arrangements at the Ubung Denpasar Village Office Secretariat.

Keywords: Transformational Leadership, Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance

Pendahuluan

Pemerintah, terutama di tingkat desa/kelurahan, pada era globalisasi ini dihadapkan pada tantangan besar untuk menunjukkan aparatur yang profesional, memiliki etos kerja tinggi, keunggulan kompetitif, serta tanggung jawab yang kuat dalam menjunjung etika birokrasi saat menjalankan tugas dan fungsinya untuk memenuhi harapan masyarakat. Instansi pemerintah atau organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan dapat dipercaya dalam memberikan pelayanan publik yang optimal di bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Tata kelola pemerintahan (*good governance*) menjadi topik yang sering dibahas dalam pengelolaan administrasi publik saat ini. Masyarakat terus menuntut Pemerintah Indonesia untuk menjalankan pemerintahan yang demokratis, baik, dan bersih, sejalan dengan meningkatnya kesadaran masyarakat dan dampak globalisasi.

Kinerja adalah perwujudan dari kemampuan individu atau pencapaian hasil pekerjaan pegawai ketika menjalankan tugas maupun pekerjaan yang diberikan perusahaannya. Abidin dan Sasongko (2022) menyatakan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang diperoleh individu atau grup dalam sebuah organisasi yang didasarkan pada tugas dan tanggung jawab perseorangan atau golongan untuk mencapai harapan organisasi, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku serta sesuai dengan moral dan etika. Serta menurut Budi *et al.* (2020), peningkatan maupun penurunan kinerja seorang pegawai, termasuk kemampuan dalam memimpin dan mengarahkan bawahannya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang nantinya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Faktor-faktor ini seharusnya diperhatikan oleh pihak perusahaan, karena berhubungan langsung dengan kinerja pegawai. Untuk peningkatan pelayanan yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan, perlu dilakukan dan peningkatan kualitas pegawai sebagai sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi.

Menurut Saputra (2023) kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian Fazira dan Khoiri (2022) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan kerja. Hasil penelitian Ramadhan dan Fitriansyah (2022) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai sangat tergantung pada kondisi lingkungan fisik di sekitar pegawai. Menurut Ramadhani dan Indawati (2021) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan individu seorang pemimpin yang mampu menanamkan inspirasi kepada pegawai, mampu mengakomodir kepentingan karyawan atau pegawai serta mampu memberikan pengaruh kuat yang mendasar kepada pegawai lain. Menurut Galantika *et al.* (2023), pemimpin yang transformasional akan memiliki kemampuan untuk memotivasi pengikutnya sehingga mereka dapat berbuat melebihi dari apa yang biasanya pengikut dilakukan, serta diharapkan pengikutnya akan semakin memiliki kepercayaan atau keyakinan atas kemampuan dirinya. Hal ini akan mampu meningkatkan kinerja individu tersebut (Galantika *et al.*, 2023).

Selain kepemimpinan transformasional yang harus diterapkan adanya peningkatan terhadap disiplin kerja pegawai yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Sari *et al.* (2022) disiplin kerja merupakan instrumen yang dapat digunakan oleh pemimpin dalam melakukan komunikasi dengan pegawainya. Disiplin kerja ini diperlukan sebagai upaya untuk memperbaiki perilaku pegawai serta usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan atau pegawai dikategorikan memiliki disiplin kerja yang buruk ketika ketetapan perusahaan yang berlaku tersebut diabaikan. Sebaliknya karyawan akan dapat menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik apabila mampu menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan (Partika *et al.*, 2020).

Effendy dan Fitria (2019) menyatakan bahwa, lingkungan kerja fisik menggambarkan situasi interaksi karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara langsung terhadap lingkungan kerja

sekitarnya. Interaksi ini dapat terjadi pada individu, baik yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan, yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seorang pegawai bekerja, mencakup metode kerjanya, kondisi pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik untuk menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik (Efendi dan Fiton, 2022).

Sekretariat Kantor Kelurahan Ubung Denpasar merupakan salah satu pemerintahan tingkat desa/kelurahan yang ada di wilayah Kecamatan Denpasar Utara yang berlokasi di Jalan Pondok Indah I No. 1 Denpasar Utara. Kondisi kinerja pegawai pada Sekretariat Kantor Kelurahan Ubung Denpasar masih belum optimal karena kinerja pegawai yang belum maksimal. Berdasarkan pada data hasil penilaian kinerja pegawai, dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai Sekretariat Kantor Kelurahan Ubung Denpasar cenderung menunjukkan penurunan pada setiap akhir periode penilaian menurut garis *trendline*. Data dari e-kinerja pada Sekretariat Kantor Kelurahan Ubung Denpasar, dengan indikator penilaian yaitu penyelesaian tugas kerja terdapat bahwa pada tahun 2020, angka penilaian berada pada angka 82.33, selanjutnya menurun di tahun 2021 menjadi 80.97, kembali mengalami penurunan di tahun 2022 sebesar 78.39. Kondisi tren penurunan kinerja pegawai ini tidak dapat dibiarkan terus terjadi. Hal ini akan menjadi sebuah permasalahan dan ganjalan yang serius bagi organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil observasi awal terhadap 5 pegawai Sekretariat Kantor Kelurahan Ubung Denpasar bahwa terjadi kondisi pada pegawai yang mengeluh saat bekerja, kondisi ini disebabkan oleh pemimpin yang memberikan tugas tidak disertai dengan intruksi yang jelas. Hal ini menyebabkan pegawai jadi tidak peduli dengan tugas yang diberikan dan seakan acuh dengan tugas tersebut. Mengenai disiplin kerja yaitu dinyatakan bahwa pegawai sering tidak disiplinnya dalam menyelesaikan tugas, serta sering tidak tepat waktu dari waktu yang telah ditentukan. Terdapat realita yaitu mengenai disiplin kerja yaitu kondisi presensi pegawai yang tidak maksimal. Banyaknya pegawai yang absen dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab menyebabkan waktu penyelesaian tugas tidak tepat waktu sehingga target pekerjaan tidak terpenuhi pada pelaporan e-kinerja yang dimiliki Sekretariat Kantor Kelurahan Ubung Denpasar. Kondisi selanjutnya yaitu pada lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif, seperti ruangan staf dan pimpinan pada Sekretariat Kantor Kelurahan Ubung Denpasar hanya dibatasi oleh lemari kayu dan asap rokok dari ruangan kepala lingkungan sehingga menyebabkan suara gaduh yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara khusus pada instansi pemerintah mengingat kantor kelurahan sebagai instansi pemerintah yang paling bawah, sebagai instansi yang melayani masyarakat, diharapkan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pelayanan yang baik bisa diberikan apabila karyawan mampu berkinerja dengan baik.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kelurahan Ubung Denpasar yang berlokasi di Jalan Pondok Indah I No. 1 Denpasar Utara. Populasi dalam penelitian adalah pegawai Kantor Kelurahan Ubung Denpasar dengan jumlah 32 pegawai. Penentuan sampel menggunakan menggunakan metode *non-probability sampling* dengan menggunakan sampel jenuh, sehingga semua populasi dijadikan sejumlah 32 orang.

Data penelitian dikumpulkan melalui metode observasi dan kuisisioner. Persepsi responden terhadap variabel yang diteliti diukur menggunakan instrumentasi kuisisioner dengan 5 Skala Likert, yaitu mulai dari skala 5 sampai skala 1 untuk jawaban sangat tidak setuju. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda, untuk menjawab hipotesis yang diajukan.

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Indikator Pengukuran Variabel
1	Kinerja Pegawai	Ketepatan Waktu (Kasmir, 2019) Waktu Kualitas Kuantitas Kualitas
2	Kepemimpinan Transformasional	Stimulasi Intelektual Motivasi Inspirasional Pengaruh Ideal Pertimbangan Individual (Bass dan Avolio dalam Perdana, 2020)
3	Disiplin Kerja	Kepatuhan terhadap aturan Efektifitas penggunaan waktu Tanggung jawab dalam tugas Tingkat absensi (Hasibuan, 2020)
4	Lingkungan Kerja Fisik	Pencahayaan Pewarnaan ruangan Kondisi Udara di sekitar tempat kerja Tingkat kebisingan (Iqbal, 2022)

Sumber: Data Diolah, 2024

Hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan oleh Deddy (2022), Tamengkel dan Rumawas (2022) dan Saputra (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan oleh Muslimat dan Wahid (2021), Fadilah dan Nasution (2022) dan Fazira dan Khoiri (2022) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

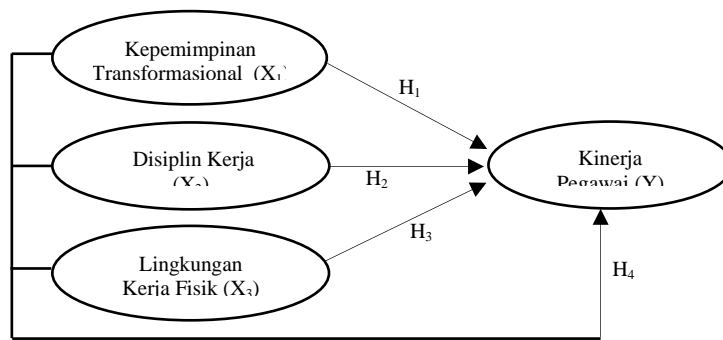
H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan oleh Wardani dan Kasmari (2023), Suryadi dan Yusuf (2022) dan Ramadhan dan Fitriansyah (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃ : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan oleh Ramadhan dan Fitriansyah (2022), Wardani dan Kasmari (2023) dan Pratama *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₄ : Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Model Penelitian
 Sumber: Hasil pemikiran peneliti, 2023

Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian kuesioner penelitian sebelum digunakan untuk pengumpulan data, diperoleh hasil, yaitu koefisien korelasi antar parameter setiap variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari nilai *pearson corellation* yaitu 0,3, sehingga semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Uji reliabilitas faktor yang membentuk variabel dinyatakan dengan nilai di atas nilai koefisien *alpha cronbach* 0,6, sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel, dan dinyatakan layak dijadikan instrumen penelitian.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dan perubahan variabel terikat terhadap variabel yang berpengaruh digunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis regresi berganda pada Tabel 2, maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah:

$$Y = 10,282 + 0,327 X_1 + 0,500 X_2 + 0,815 X_3 + \epsilon_i \dots\dots\dots(1)$$

Dari persamaan regresi (1) dapat dinyatakan bahwa, variabel kepemimpinan transformasional memiliki koefisien regresi sebesar 0,327 yang bernilai positif. Nilai ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar nilai koefisien tersebut. Adanya peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,327 dengan syarat variabel lain diasumsikan sama dengan nol. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,500. Nilai ini menunjukkan pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan seiring dengan meningkatnya disiplin kerja pegawai. Terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sebesar 0,815. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja fisik akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,282	5,656		1,818	0,008
Kepemimpinan Transformasional	0,327	0,243	0,350	1,893	0,009
Disiplin Kerja	0,500	0,324	0,540	3,083	0,005
Lingkungan Kerja Fisik	0,815	0,315	0,418	2,589	0,001

Sumber: data diolah, 2024

Pada hasil uji t pada Tabel 2, didapatkan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik menunjukkan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengaruh signifikan ini dinyatakan dengan nilai t hitung masing-masing variabel, yaitu 1,893, 3,083, dan 2,589 dan memiliki tingkat signifikansi dibawah 0,01.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	487,726	3	162,575	13,538	0,000 ^b
	Residual	336,242	28	12,009		
	Total	823,969	31			

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 didapatkan bahwa nilai F=13,538 dan signifikansi 0,000 yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kantor Kelurahan Ubung Denpasar.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,327 dan nilai t hitung sebesar 1,893 dengan signifikan dibawah 0,01. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai teruji kebenarannya. Kepemimpinan transformasional sangat diperlukan dan berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional yang efektif memberikan pengaruh dan motivasi terhadap usaha pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai (Saputra, 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deddy (2022), Tamengkel dan Rumawas (2022), Efendi dan Fiton (2022) dan Galantika *et al.* (2023) dan Saputra, 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,500 dan nilai t sebesar 3,083, serta signifikan dibawah 0,01. Artinya jika terjadi peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai teruji kebenarannya. Tingkat disiplin kerja menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi karena tanpa dukungan disiplin personal yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya (Fazira & Khoiri, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslimat dan Wahid (2021), Fadilah dan Nasution (2022), Yuningsih *et al.* (2021), Dewi dan Sutopo (2021) dan Fazira dan Khoiri (2022) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t sebesar 2,589 dan signifikansi 0,001. Artinya jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai teruji kebenarannya. Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik dalam suatu organisasi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyebabkan pegawai memiliki rasa nyaman

dan tenang dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya (Ramadhan & Fitriansyah, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardani dan Kasmari (2023), Suryadi dan Yusuf (2022), Widiana dan Heryanda (2023), Salsabiila dan Hidayati (2023) dan Ramadhan & Fitriansyah (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F 13,538 dan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh kinerja pegawai teruji kebenarannya. Keadaan pemimpin yang mampu mengarahkan dan menjadi contoh bagi pegawai adalah sebuah hal yang penting. Peningkatkan kinerja pegawai dibarengi oleh kondisi pemimpin, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang baik. Ketiga hal ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Pratama *et al.*, 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Fitriansyah (2022), Wardani & Kasmari (2023), Ningrum *et al.* (2023), Syarif dan Riza (2022) dan Pratama *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa, secara parsial kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kantor Kelurahan Ubung Denpasar. Secara bersama-sama, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kantor Kelurahan Ubung Denpasar.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, saran yang dapat diberikan yaitu pemimpin Sekretariat Kantor Kelurahan Ubung Denpasar untuk melakukan pendekatan personal kepada pegawai guna membangun komunikasi yang lebih baik, memperjelas durasi pengerjaan setiap pekerjaan, dengan memberikan informasi durasi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan diharapkan para pegawai memperhatikan setiap pekerjaannya dan bertanggungjawab atas waktu yang diberikan agar dimanfaatkan dengan baik, membuat pembatas ruangan antar pegawai dengan baik dan kedap suara, agar suara di ruangan lain tidak masuk dan mengganggu ruangan pegawai lainnya dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan lagi variabel-variabel berpengaruh lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Keterbatasan penelitian ini adalah penggunaan sampel yang masih terlalu sedikit, karena hanya menggunakan populasi pada satu instansi saja. Sehingga untuk penelitian selanjutnya bisa dilakukan dengan jumlah sampel yang lebih banyak serta bisa dilakukan pada instansi atau perusahaan yang berbeda dan juga bisa dilakukan pada skala industry, tidak hanya dilakukan pada satu perusahaan saja. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya bisa mencari dan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompensasi, stres kerja, budaya organisasi dan lainnya.

Daftar Pustaka

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 194–207.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46–53.
- Deddy, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 171–185.
- Dewi, L. K., & Sutopo, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pusat Kertas Semarang. *Dharma Ekonomi*, 28(1), 31–41.
- Efendi, S., & Fiton, M. K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di fraksi PKB DPR RI. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1304–1323.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61.
- Fadilah, A. Z., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt. Balai Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3831–3836.
- Fazira, E., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sicepat Ekspres Batam. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 947–954.
- 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.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120–127.
- Ningrum, T. K., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2023). Analisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Batik Keris di Surakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 4023–4032.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ekowisata taman air tlatar boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Pratama, S., Nurhadi, M., Rithmaya, C. L., & Setiawan, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Navya Retail Indonesia. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 28(1), 383–396.
- Ramadhan, A. S., & Fitriansyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Studies and Research*, 4(1), 94–103.
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112.
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137–145.
- Saputra, T. (2023). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 59–62.
- Sari, N., Fadilla, F., & Aravik, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman. *Jurnal Ekonomi, Bisnis*

- Dan Manajemen*, 1(2), 1–16.
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223–229.
- Syarif, A., & Riza, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 33–41.
- Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Keinginan Keluar Karyawan: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 52–60.
- Wardani, K. A., & Kasmari, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(9), 575–583.
- Widiana, I. K., & Heryanda, K. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 132–139.
- Yuningsih, N., Maryadi, A., Yahya, A., & Kinanthi, N. S. (2021). Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(3), 193–202.