

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN WILAYAH YOGYAKARTA**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH:
J. KRISTIANTO AJI PADMANABA
11200941**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2024**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN WILAYAH YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana S-1
Program Studi Manajemen**



**DISUSUN OLEH:
J. KRISTIANTO AJI PADMANABA
11200941**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2024**

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

J. Kristianto Aji Padmanaba

11200941

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : J. Kristianto Aji Padmanaba
NIM : 11200941
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN WILAYAH YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 13 Mei 2024

Yang menyatakan



J. Kristianto Aji Padmanaba
NIM.11200941

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN WILAYAH YOGYAKARTA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

J. Kristianto Aji Padmanaba

11200941

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 29 April 2024

Nama Dosen

Tanda Tangan

Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.

(Ketua Tim Penguji)

Dr. Singgih Santoso, S.E., M.M.

(Dosen Penguji)

Dr. Andreas Ari Sukoco, S.E., M.M., M.Min.

(Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 6 Mei 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformatif, dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Wilayah
Yogyakarta**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 17 April 2024



J. Kristianto Aji Padmanaba

11200941

HALAMAN MOTTO

”Janganlah gelisah hatimu; percayalah kepada Allah, percayalah juga kepada-Ku.” (Yohanes 14:1)

”Sebab Aku ini rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman Tuhan, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan.” (Yeremia 29:11)

”Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan janganlah gentar karena mereka, sebab Tuhan, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau; Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau.” (Ulangan 31:6)

“Diberkatilah orang yang mengandalkan Tuhan, yang menaruh harapannya pada Tuhan!” (Yeremia 17:7)

”Kita hendaknya hidup dengan cara yang membuat kita bahagia. Manusia tidak akan pernah bahagia jika ia berusaha menjadi bahagia” (Franz Magnis Suseno)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis dengan penuh rasa syukur kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, Bapa dan juga sahabat yang selalu membimbing, melindungi, dan menuntun setiap langkah sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini seturut kehendak dan rancangan-Nya.
2. Dr. Andreas Ari Sukoco, S.E., M.M., M.Min, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
3. Bapak Ambrosius Iswanto dan Ibu Rina Sulistyawati yang selalu berada di samping saya memberikan dukungan baik moral mapupun materil sehingga saya mampu berada di titik ini membuktikan dan menepati janji saya untuk belajar hingga perguruan tinggi. Sehat selalu ayah dan ibu, semoga setelah ini anak mu mampu menjadi tumpuan di masa tua dan menjadi alasan dalam setiap tawa bahagia dalam keluarga ini. *Love you more.*
4. Paulus Harimurti Adi B dan Emanoel Kristandino Rendra A yang selalu mau saya reportkan dalam segala hal, yang selalu memberikan rona bahagia di setiap hari dalam hidup saya. Semangat selalu ya dek, mungkin hari ini kakak menjadi anak pertama yang berhasil menyelesaikan pendidikan sarjana. Namun kakak berharap dan berdoa semoga adik-adik kakak juga berhasil seperti kakak atau bahkan melebihi kakak, tetap mengandal Tuhan dan menjadi orang rendah hati ya.
5. Pihak *compassion* pak Anggia, tante Tutik, dan seluruh staf PPA 849 yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk berkuliah melalui

beasiswa ini. Telah dengan sukarela mencurahkan tenaga, perhatian, dan cinta kasihnya sehingga saya selalu dilingkupi kebahagiaan walaupun cobaan datang silih berganti.

6. Tim No Wacana (Anggel, Dwi, Dhista, dan Wayan) yang selalu menemani saya dalam suka dan duka selama berkuliah di UKDW. Terimakasih guys, selamat dan sukses untuk kita.
7. Telettubies Team (mas Mika, mba Arum, Andrian, dan Inggried) yang secara tidak sengaja telah menjadi tempat berbagi ilmu dan canda tawa, terimakasih kalian telah membantu mengiringi proses penulisan skripsi ini. Sukses selalu buat kita.
8. Elsi, Yosita, Shiva, Helena, Satria, Ivan, Minhan, teman-temanku angkatan ke-2 beasiswa *compassion* terimakasih telah menjadi salah satu bagian cerita di bangku perkuliahan, ayok kita wisuda bareng guys.
9. Bapak Ibu Dosen Fakultas Bisnis yang telah memberikan seluruh dedikasi, ilmu, tenaga, dan bimbingannya kepada penulis selama masa perkuliahan.
10. Almamaterku Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta yang telah memberikan banyak sekali bekal ilmu.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S-1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Andreas Ari Sukoco, S.E., M.M., M.Min., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
2. Pihak BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
3. Orang tua dan keluarga besar saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moril; dan
4. Sahabat saya yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

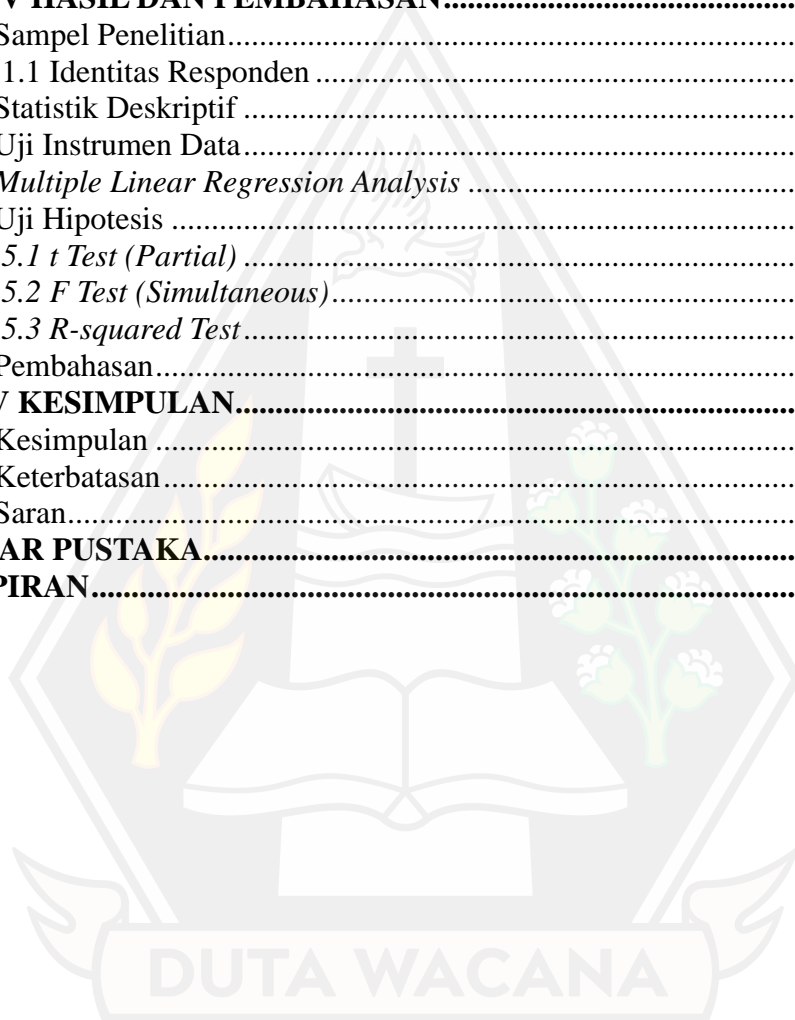
Yogyakarta, 17 April 2024

J. Kristianto Aji Padmanaba

DAFTAR ISI

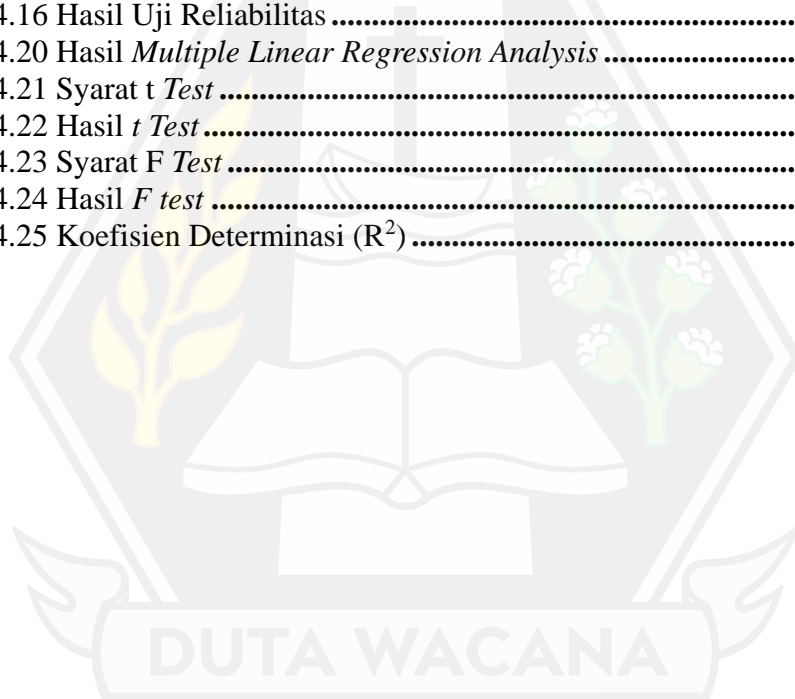
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGANTAR	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kontribusi Penelitian	7
1.5 Batasan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Motivasi Kerja	8
2.1.1 Tujuan Motivasi Kerja	8
2.1.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja	9
2.1.3 Indikator Motivasi Kerja	10
2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional	11
2.2.1 Tujuan Kepemimpinan Transformasional	12
2.2.2 Faktor-Faktor Kepemimpinan Transformasional	13
2.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional	13
2.3 Disiplin Kerja	14
2.3.1 Tujuan Disiplin Kerja	15
2.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	15
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja	18
2.4 Kinerja	19
2.4.1 Indikator Kinerja	19
2.5 Penelitian Terdahulu	21
2.6 Pengembangan Hipotesis	23
2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	23
2.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai	24
2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	25
2.6.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai	26
2.7 Kerangka Berpikir	27
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis dan Sumber Data	42
3.1.1 Sumber Data	42

3.1.2 Langkah-Langkah Pengumpulan Data.....	43
3.1.3 Metode Pengumpulan Data.....	44
3.2 Defenisi Variabel dan Pengukuran.....	45
3.2.1 Variabel Bebas (Independent Variable).....	46
3.2.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>).....	46
3.3 Desain Penelitian.....	48
3.3.1 Uji Instrumen.....	48
3.4 Model Statis dan Uji Hipotesis.....	50
3.4.1 <i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	50
3.4.2 <i>Hypothesis Testing</i>	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Sampel Penelitian.....	53
4.1.1 Identitas Responden.....	53
4.2 Statistik Deskriptif.....	55
4.3 Uji Instrumen Data.....	57
4.4 <i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	61
4.5 Uji Hipotesis.....	62
4.5.1 <i>t Test (Partial)</i>	62
4.5.2 <i>F Test (Simultaneous)</i>	65
4.5.3 <i>R-squared Test</i>	66
4.6 Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN.....	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Keterbatasan.....	65
5.3 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN.....	71



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.2 Skala Likret	45
Tabel 3.3 Definisi Oprasional Variabel dan Pengukuran	46
Tabel 3.4 Nilai <i>alpha cronbach</i>	50
Tabel 3.5 Syarat <i>t Test</i>	51
Tabel 3.6 Syarat <i>F Test</i>	52
Tabel 4.7 Karakter Responden Menurut <i>Gender</i>	53
Tabel 4.8 Karakter Responden Menurut Usia	54
Tabel 4.9 Karakter Responden Menurut Jabatan	54
Tabel 4.10 Karakter Responden Menurut Jenjang Pendidikan	55
Tabel 4.11 <i>Descriptive Statistics</i>	56
Tabel 4.12 Hasil <i>Validity Test</i> Pertanyaan Motivasi Kerja (X1)	58
Tabel 4.13 Hasil <i>Validity Test</i> Pertanyaan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	58
Tabel 4.14 Hasil <i>Validity Test</i> Pertanyaan Disiplin Kerja (X3).....	59
Tabel 4.15 Hasil <i>Validity Test</i> Pertanyaan Kinerja (Y).....	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.20 Hasil <i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	61
Tabel 4.21 Syarat <i>t Test</i>	63
Tabel 4.22 Hasil <i>t Test</i>	63
Tabel 4.23 Syarat <i>F Test</i>	66
Tabel 4.24 Hasil <i>F test</i>	66
Tabel 4.25 Koefisien Determinasi (R^2)	67



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Bepikir 27



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pengantar Penelitian.....	71
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas.....	79
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas	81
Lampiran 5. Hasil Uji Multikolinearitas	81
Lampiran 6. Hasil Uji Glejser	81
Lampiran 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	82
Lampiran 7. Hasil Uji t.....	82
Lampiran 8. Hasil Uji F	S82
Lampiran 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	82
Lampiran 10. Kartu Konsultasi Skripsi.....	83
Lampiran 11. Halaman Persetujuan	84
Lampiran 12. Lembar Revisi Ujian Pendadaran	85



PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN WILAYAH YOGYAKARTA

**J. Kristianto Aji Padmanaba
11200941**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana**

**Email:
cristianpadmanaba1732@gmail.com**

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peranan penting pada kegiatan operasional suatu perusahaan mencakup fungsi perencanaan, pengendalian, dan pengawasan dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode *sampling purposive* dengan jumlah sampel sebanyak 51 pegawai. Metode analisis yang digunakan ialah metode analisis linear berganda. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kinerja pegawai*

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, AND WORK DISCIPLINE ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE OF BPJS EMPLOYMENT IN YOGYAKARTA

J. Kristianto Aji Padmanaba

11200941

*Department Management Faculty of Business
Duta Wacana Christian University*

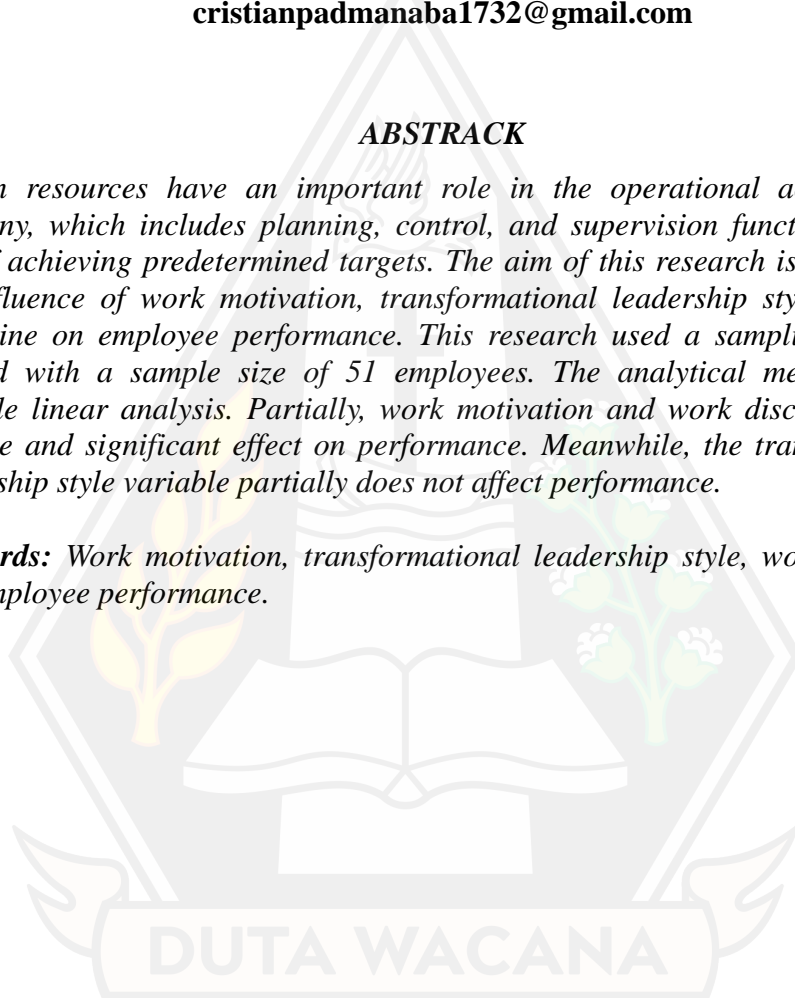
Email:

cristianpadmanaba1732@gmail.com

ABSTRACT

Human resources have an important role in the operational activities of a company, which includes planning, control, and supervision functions with the aim of achieving predetermined targets. The aim of this research is to determine the influence of work motivation, transformational leadership style, and work discipline on employee performance. This research used a sampling purposive method with a sample size of 51 employees. The analytical method used is multiple linear analysis. Partially, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on performance. Meanwhile, the transformational leadership style variable partially does not affect performance.

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



BAB I **PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau *human resource* memiliki peranan penting terhadap kegiatan operasional suatu perusahaan/organisasi, mengingat posisi kunci mereka sebagai pelaku utama dalam menjalankan berbagai kegiatan operasional. Ini mencakup fungsi perencanaan, pengendalian, dan pengawasan. Fungsi manajemen ini yang menjadikan *human resource* menjadi krusial. Pengelolaan ini melibatkan serangkaian langkah seperti perekrutan, seleksi, *development*, *maintenance*, serta optimalisasi penggunaan *human resource* dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya (Handoko, 2014). Proses pengelolaan yang efektif akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkompetensi serta memiliki nilai jual baik dari segi kualitas maupun kuantitas. *Human resource* yang andal akan mampu memberikan efek positif untuk perusahaan dalam mencapai tujuan.

Peningkatan kapabilitas sumber daya manusia tidak lepas dari pengaruh perkembangan globalisasi. Pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi menjadi salah satu faktor bertumbuhnya kapabilitas *human resource*. Disisi lain, perkembangan ilmu pengetahuan yang semakin maju menuntut peran aktif pegawai untuk selalu kritis, inovatif dan peka terhadap persaingan tenaga kerja yang dinamis dan bervariasi. Cepatnya proses transformasi membawa berbagai dampak positif dan negatif terhadap kemajuan perusahaan. Salah satu hasil positif yang akan didapat perusahaan

jika berhasil melakukan pengembangan *human resource* adalah mendapatkan *human resource* yang andal, memiliki moralitas, kritis dan inovatif, serta bertanggung jawab. Sedangkan efek negatif, ditemukannya pegawai yang berani menentang perintah atasan, memiliki sikap indisipliner, hingga mengalami masalah mental. Kesehatan mental yang buruk biasa dikaitkan dengan depresi/kecemasan ternyata memiliki efek yang cukup signifikan bila dikaitkan dengan kinerja pegawai, sesuai dengan temuan penelitian de Oliveira, et al (2023), bahwa kesehatan mental yang buruk akan meningkatkan probabilitas ketidakhadiran dan kehadiran pegawai. Agar perusahaan mampu berkembang dan terhindar dari permasalahan tersebut diperlukan upaya untuk menumbuhkan kesadaran akan pentingnya aspek sumber daya manusia sebagai piramida tertinggi dalam perusahaan. Hal inilah yang harus didorong oleh perusahaan melalui pemimpin untuk menanamkan norma perilaku, nilai dan keyakinan serta menumbuhkan motivasi yang digunakan sebagai sarana meningkatkan kinerja.

Motivasi kerja diartikan sebagai serangkaian tahapan yang terdiri dari kecakapan, arah, dan ketangguhan individu dalam meraih tujuan (Robbins and Judge, 2015). Motivasi yang tinggi mampu menghadirkan performa kinerja yang optimal bagi sumber daya manusia didalam mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu langkah kongkrit perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja adalah dengan pemberian *reward*. Pemberian *reward* dapat dilakukan dalam berbagai bentuk insentif seperti promosi, kenaikan gaji, dan bonus.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kepemimpinan. Esensi dari kepemimpinan ialah pertanggungjawaban seorang direktur atau manajer setingkat kepada bawahannya maupun pemilik perusahaan dalam menjalankan perusahaan tersebut. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memperlihatkan perhatiannya terhadap lingkungan sekitarnya, berani berkorban dan mempunyai sifat melayani. Pada era sekarang ini banyak sekali muncul sosok pemimpin baru yang kehadirannya tidak mencerminkan diri sebagai sosok pemimpin atau seorang pemimpin yang tidak peka terhadap bawahannya. Sifat dan karakteristik pemimpin yang arogan dan tidak berempati akan memicu pertentangan internal maupun eksternal perusahaan. Untuk memperoleh kinerja yang optimal diperlukan peran aktif pemimpin guna memotivasi serta mengarahkan bawahan, seperti contoh pemimpin dengan karakteristik transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik yang sangat cocok jika diterapkan dalam lembaga pemerintahan atau *start-up* yang memiliki iklim dinamis.

Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memberikan perhatiannya kepada pengembangan pribadi setiap anggota timnya (Robbins and Judge, 2015). Pemimpin transformasional akan membantu bawahannya dalam menghadapi tantangan dengan memandang masalah melalui cara baru, dapat menumbuhkan gairah, menghadirkan motivasi baru, serta mendukung bawahannya untuk berupaya lebih demi mencapai tujuan bersama. Selaras dengan pernyataan sebelumnya, Mendrofa et al., (2022), gaya kepemimpinan transformasional diartikan sebagai kekuatan mempengaruhi melalui berbagai proses sehingga bawahan akan merasa dihormati, dipercaya, dan

diperhitungkan oleh perusahaan yang kemudian akan memotivasi guna melaksanakan lebih dari yang diekspektasikan.

Komponen lain yang berpengaruh pada proses peningkatan kinerja adalah disiplin kerja. Terdapat pelbagai kajian tentang disiplin dalam lingkup kinerja. Disiplin kerja didefinisikan sebagai mekanisme manusia untuk melakukan pekerjaan secara teratur, ulet, konsisten, serta sesuai dengan kaidah yang berlaku, tanpa mengabaikan peraturan yang telah ada (Sinambela, 2018). Pendapat ini juga didukung oleh Rivai (2018), disiplin kerja berfungsi sebagai media pemimpin perusahaan untuk melakukan komunikasi dengan pegawai, dengan tujuan mendisiplinkan pegawai yang melakukan pelanggaran. Hal ini dilakukan sebagai upaya penegakan keadilan dan peningkatan kesadaran pegawai terhadap peraturan dan norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, pegawai dianggap mempunyai disiplin kerja baik jika dia menunjukkan kepedulian, konsistensi, ketaatan, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diembankan kepadanya.

BPJS Ketenagakerjaan adalah produk hukum yang diberikan pemerintah dalam rangka memberi perlindungan sosial terhadap semua pekerja di negara Indonesia dari resiko sosial ekonomi yang terjadi pada saat menjalankan kewajibannya. Perlindungan sosial terhadap tenaga kerja tidak hanya mencakup pekerja formal, tetapi juga pekerja non-formal. Keuntungan dari perlindungan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan ini dapat menciptakan rasa keamanan bagi pekerja, memungkinkan mereka untuk lebih fokus dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Karena resiko sosial ekonomi dapat menimpa siapa pun, di mana pun, dan pada siapa pun,

perlindungan ini sangat diperlukan sebagai alat pengaman. Tujuannya adalah agar jika terjadi risiko sosial ekonomi, seperti kecelakaan atau kematian, dampaknya tidak akan secara drastis mengganggu kesejahteraan. Program perlindungan untuk tenaga kerja ini mencakup jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT) serta jaminan kematian (JKM) (Sekertaris DPRD DIY, 2022).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti di BPJS Ketenagakerjaan wilayah Yogyakarta, terlihat bahwa pencapaian kinerja organisasi di beberapa unit sering kali meleset dan jauh dari harapan. Hal ini dapat dibuktikan dengan pencapaian *key performance indicator* (KPI) yang sering berada di urutan 5 terbawah sepuluh jawa untuk beberapa unit di wilayah Yogyakarta. Pencapaian kinerja yang ditorehkan dikatakan jauh dari hasil yang diperoleh BPJS Ketenagakerjaan secara global. Dimana dalam periode tahun 2023 BPJS Ketenagakerjaan mampu membukuhkan pertumbuhan asset sebesar 11.08%. Sementara itu, dalam penelitian terdahulu ditemukan fenomena motivasi kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawainya di BPJS Ketenagakerjaan Jambu (Sabka, 2020). Selain fenomena tersebut, Fitriani & Kasmiruddin (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diasumsikan bahwa realita yang terjadi di BPJS Ketenagakerjaan wilayah Yogyakarta dengan yang terjadi di Jambu dan Pekanbaru danatau secara global tidak sejalan atau kontradiksi satu dengan yang lain. Perbedaan

fenomena hasil penelitian dan realita tersebut menghasilkan suatu premis baru yang menjadi dasar dilakukan penelitian ini.

Melalui penjelasan latar belakang dan berbagai fenomena tersebut, penelitian ini menyelidiki: **”Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Yogyakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta?
3. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta?
4. Apakah motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan merinci permasalahan diatas, tujuan riset ini diformulasikan dengan:

1. Untuk meneliti pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.
2. Untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta .
3. Untuk meneliti pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.

4. Untuk meneliti pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja pada kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.

1.4 Kontribusi Penelitian

1. Bagi Akademisi

Riset ini diharapkan memberi referensi tambahan untuk kalangan akademisi, terkhususnya dalam memahami pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, serta disiplin kerja pada kinerja pegawai. Selain itu, penulis berharap penelitian ini akan semakin melengkapi daftar referensi bagi kalangan *civitas* akademika ataupun bagi penulis lainnya.

2. Bagi Praktisi

Riset ini harapannya mampu memberi referensi terbaru untuk kalangan praktisi khususnya dalam bidang manajemen. Penulis berharap melalui penelitian ini pihak BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Yogyakarta mendapatkan tambahan informasi dan bisa dijadikan sebagai salah satu acuan dalam merumuskan strategi dan metode yang akan diambil kedepannya.

1.5 Batasan Penelitian

Mengacu hasil rumusan permasalahan diformulasikan batasan riset yakni:

1. *Independent variable* gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, serta disiplin kerja.
2. *Dependent variable* kinerja pegawainya.

3. Penggunaan teori sebagai dasar penentuan dan pengujian hipotesis, serta penarikan kesimpulan.
4. Lokasi penelitian adalah BPJS Ketenagakerjaan wilayah Yogyakarta.
5. Responden yang dijadikan objek penelitian adalah seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan wilayah Yogyakarta .



BAB V KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Mengacu analisis dan diskusi dalam Bab IV, peneliti dapat membuat simpulan antara lain:

1. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Kesimpulan ini didapatkan dengan melihat t hitung $>$ t tabel ($2.893 > 2.012$) atau motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh pada kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.
2. Variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Kesimpulan ini didapatkan dengan melihat t hitung $>$ t tabel ($0.366 > 2.012$).
3. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Kesimpulan ini didapatkan dengan melihat nilai t hitung $>$ t tabel ($2.038 > 2.012$) atau disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh pada kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.
4. Variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, serta disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Kesimpulan ini didapatkan dengan melihat nilai F hitung $>$ F tabel ($6.771 > 2.800$).

5.2 Keterbatasan

Riset ini mempunyai keterbatasan dan masih perlu perbaikan serta perluasan dalam riset mendatang meliputi:

1. Variabel yang diteliti yang hanya berpusat terhadap pengujian variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional, serta disiplin kerja pada kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Selain itu, penggunaan teori dalam penelitian ini hanya berfokus terhadap teori variabel yang diteliti.
2. Penelitian ini memakai metode kuesioner yang disebarlang langsung kepada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas perusahaan. Oleh karena hal tersebut kesimpulan penelitian ini hanya didasarkan pada data yang terhimpun dari kuesioner.

5.3 Saran

Merujuk pada hasil temuan, diberikan saran untuk riset ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta mampu meningkatkan pengaplikasian gaya kepemimpinan transformasional yang lebih efisien dan efektif karena akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti berikutnya, hendaknya melakukan perluasan penelitian sehingga didapatkan informasi kompleks mengenai faktor-faktor yang memberi pengaruh kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Amruddin., Agustina, Tri Siwi., Rusmayani, Ni Gusti Ayu Liya., et al. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Andriyani, Pitri; Siddiq, Dedi Muhammad; Hardjowikarto, Dharliana; Elyani, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bass, B.M. (1990). *From transactional to transformational leadership: learning to share vision*. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Darmadi, Hamid. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Davis, Keith & Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi 7.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- de Oliveira, C., Saka, M., Bone, L., & Jacobs, R. (2023). The Role of Mental Health on Workplace Productivity: A Critical Review of the Literature. *Applied Health Economics and Health Policy*, 21(2), 167–193.
- Dwi Partika, P., Ismanto, B., & Lelahester Rina, dan. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Fitriani, Annisa Marlita., Kasmiruddin. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 198-202.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasana, Nadya., Helmi, Sulaiman., (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *SEIKO:Journal of Management & Business*, 6(2), 329-343.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi.). Jakarta: Bumi Aksara.

- Hatch & Farhady. 1981. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES & Anggota IKAPI.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. A. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli. *Emba*, 10(4), 1517–1524.
- Puspandini, V. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada CV. Anugerah Maju Pratama*. (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Malang).
http://eprintslib.ummg.ac.id/3863/1/REVISIBP2_18.0101.0112_COVER_BA BI_BABII_BABIII_BABV_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 8). PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Robbins, S.P., Judge. T, A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16.). Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* (Edisi 10.). Jakarta: penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2007). *Manajemen* (Edisi 8.). Jakarta : PT. Indeks.
- Sabka, Bangun Cimtara. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Jambi*. (Skripsi Sarjana, Universitas Batanghari).
<http://repository.unbari.ac.id/74/1/BANGUN%20CIMTARA%20SABKA.pdf>
- Sekretariat DPRD DIY. (2022). Pentingnya BPJS Ketenagakerjaan bagi Pekerja Non-Formal di Kota Jogja. (Website DPRD DIY).
<https://setwan.jogjakota.go.id/detail/index/23309>.
- Sianipar, Dina Aprilia., Winarto., Sihitang, Rommel. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bpr Nusantara Bona Pasogit 33 Batangkuis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 8(1), 19-34.
- Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Suryani & Restu Damayanti (Ed.). PT. Bumi Aksara. Jakarta.

- Siregar, Sofyan. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudaryo, Yoyo., Aribowo, Agus., Ayu, Nunung. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-3.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-4.). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 8.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Torang, Syamsir (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.

