

**PENGARUH *SELF – LEADERSHIP*, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PDAM KABUPATEN GIANYAR**

Dewa Ayu Diyah Maharani¹, Pande Ketut Ribek², Tiksnayana Vipraprastha³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

[Email : dewaayu531@gmail.com](mailto:dewaayu531@gmail.com)

ABSTRACT

The aim of this study is that to explain the influence of self-leadership, work discipline, and motivation on employee performance at PDAM Office Gianyar Regency. Furthermore, the populations in this study were 189 employees and the methods for determining the sample size used in this study were the Yamane and Isaac and Michael formula in order to obtain 65 samples. Meanwhile, the data analysis technique used was multiple linear regression analysis by using the Statistical Program of Social Science (SPSS) version 25.0 for Windows.

The results of this study show that; (1) self-leadership has a positive and significant influence on employee performance, (2) work discipline has a positive and significant influence on employee performance, and (3) motivation has a positive and significant influence on employee performance. It is expected for further research to develop this study by adding other variables.

Key words: *self-leadership, work discipline, motivation, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *self – leadership*, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Gianyar. Populasi pada penelitian ini merupakan pegawai yang berjumlah 189 dan metode penentuan ukuran sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus Yamane dan Isaac and Michael sehingga diperoleh 65 sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 25.0 for Windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) *self – leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain.

Kata kunci : *self – leadership, disiplin kerja, motivasi, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Keberhasilan pada suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokus pada unsur sumber daya manusia. Peran utama dalam pelaksanaan kegiatan organisasi yang didukung oleh fasilitas dan infrastruktur adalah sumber daya manusia, dan kunci keberhasilan organisasi terletak pada keberadaan SDM yang tepat. Dalam hal ini penempatan SDM harus disesuaikan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, karena akan berdampak pada tingkat keberhasilan organisasi (Ramadhani dkk, 2023).

Untuk mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organisasi, kinerja pegawai menjadi faktor yang tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada di dalamnya (Prayogi dkk, 2019).

Menurut Kurniawati (2020) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *self – leadership*. *Self – Leadership* merupakan hal yang sangat dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi di masa sekarang hingga di masa mendatang. *Self-leadership* memungkinkan untuk dapat mengatur diri, fokus pada tujuan yang akan dicapai yang dimana akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan (Wijayanti, 2023).

Penerapan disiplin kerja juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, akan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa perlu pengawasan oleh atasan yang dimana semakin baik disiplin kerja yang dihasilkan oleh pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang

dicapainya (Antika, 2021).

Kasmir (2022:190) menyatakan bahwa, pegawai yang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka akan terdorong melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki sumber manusianya agar menghasilkan kinerja yang baik (Kasmir, 2022:178). Kinerja yang dimaksud merujuk pada hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021:67). Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam suatu organisasi perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan, semakin baik kinerja yang diberikan, maka semakin baik pula dampak yang diberikan pada perusahaan (Erri, 2021).

PDAM Kabupaten Gianyar merupakan suatu instansi daerah penyedia air bersih yang diawasi oleh aparat eksekutif maupun legislatif daerah.. Dalam kegiatan perusahaannya PDAM Kabupaten Gianyar memiliki misi untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dengan memproduksi serta mendistribusikan air bersih berkualitas tinggi ke seluruh daerah cakupannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada kantor PDAM Kabupaten

Gianyar, ditemukannya permasalahan terkait kinerja yang dimana berada pada kondisi yang masih belum optimal. Seiring pertumbuhan penduduk dan perkembangan ekonomi permintaan akan air minum dan air bersih terus meningkat. Dalam hal ini PDAM Kabupaten Gianyar harus dan perlu meningkatkan kinerjanya untuk memenuhi kebutuhan air minum dan air bersih yang terus bertambah seiring pertumbuhan penduduk.

Kurang optimalnya kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Gianyar dapat diakibatkan oleh berbagai faktor beberapa diantaranya kepemimpinan diri, kedisiplinan, dan semangat kerja. Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara yang dilakukan oleh pegawai dan badan kepegawaian PDAM Kabupaten Gianyar, ditemukannya fenomena) yang dimana kurang adanya kontrol diri pegawai dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya seperti kurang tanggap dan sigap terhadap penyelesaian pengaduan pelanggan melalui media komunikasi. Fenomena terkait kedisiplinan juga terlihat pada PDAM Kabupaten Gianyar masih kurang optimal, Fenomena terkait motivasi juga terlihat pada Kantor PDAM Gianyar yang dimana kurang adanya dorongan dari perusahaan terhadap pegawai seperti halnya pengakuan atas prestasi dan kesempatan pegawai dalam mengaktualisasi diri. Pentingnya Kantor PDAM Kabupaten Gianyar memperhatikan semua faktor tersebut yang dapat berdampak pada perusahaan.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya terkait *self – leadership* pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra (2018), Listiani (2019), dan Dewi (2021) menyatakan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palguna (2022) dan Fania (2023) yang menunjukkan *self –*

leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.. Hal ini memiliki arti bahwa, semakin baik dan meningkat *self-leadership* yang dimiliki oleh pegawai maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Hasil berbeda yang ditemukan oleh Purwanto (2022), Moslem (2022), dan Sumaryono (2022) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *self – leadership* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Selain kepemimpinan diri, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang harus diterapkan karena kedisiplinan kuncinya terwujudnya tujuan (Hasibuan, 2020:23). Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda yang diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019), Prayogi, (2019), dan Alhusiani (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2020) dan Jufrizen (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini memiliki arti bahwa, semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Berbeda dengan penelitian Sutianingsih (2021), Ferdiansyah (2022), dan Kurniawan (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja,

Motivasi berperan penting dalam kinerja yang dimana motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya (Mangkunegara, (2021:93). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Goni (2021), Majid (2021) dan Harefa (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Kurniawan (2021) dan Saputra (2023) yang menunjukkan motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini memiliki arti bahwa semakin meningkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Berbeda dengan penelitian Anggreni (2019), Anugrah (2022), dan Tamam (2022) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.,

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda – beda terkait pengaruh variabel tersebut. Dengan adanya celah penelitian dan fenomena yang ada maka tujuan penelitian ini untuk menguji kembali terkait pengaruh *self – leadership*, disiplin kerja, dan motivasi terhadap pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Gianyar.

TINJAUAN PUSTAKA

1) *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1968). Locke dalam Setiawan (2019) menyatakan bahwa *goal setting* adalah sebuah teori kognitif dengan dasar pemikiran bahwa setiap orang memiliki suatu keinginan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat tercapai. *Goal setting theory* mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan individu adalah tujuan yang mereka miliki. *goal setting theory* menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Ridho, 2020).

2) *Self – Leadership*

Self - leadership sebagai landasan diri individu dalam memimpin diri sendiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab mereka terhadap pekerjaan yang diterimanya. Jika *self leadership* tidak dimiliki oleh seseorang

maka penyelesaian tugas dan tanggungjawabnya akan terbengkalai. Hal ini dikarenakan sikap terhadap dirinya sendiri yang tidak dikontrol, tidak didorong, tidak diarahkan untuk bekerja dengan efektif dan efisien (Dessyarti, 2022). Adapun indikator *self – leadership* menurut Musaheri dalam Listiani (2019) yaitu :

- 1) Kesadaran diri (*self awareness*)
- 2) Pengarahan diri (*self directing*)
- 3) Pengelolaan diri (*self managing*)
- 4) Penyelesaian diri sendiri (*self accomplishment*)

3) *Disiplin Kerja*

Kedisiplinan seseorang secara umum dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2020:193). Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2020:195-198) diantaranya :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

4) *Motivasi*

Menurut Mangkunegara (2021:93), motivasi dapat dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam

diri. Motivasi merupakan keadaan internal dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu dengan tujuan mencapai target. Setiap perusahaan selalu berharap agar kinerja setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif kepada seluruh anggota agar mereka dapat mencapai pencapaian kerja yang optimal. Adapun inidikator motivasi menurut Mangkunegara (2021:101 – 102). Sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

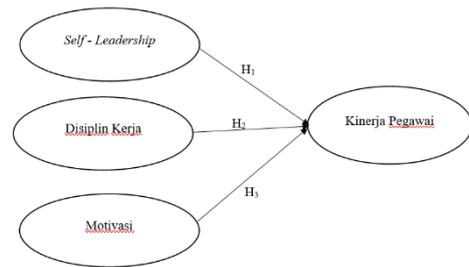
5) Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021:67). Menurut Kasmir (2022:182), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2022;208-2010) mengemukakan adanya indikator untuk mengukur kinerja yaitu :

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas(jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Penekanan biaya
- 5) Pengawasa
- 6) Hubungan antar karyawan

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 1.



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Hipotesis

- H1 : *self – leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022:65). Lokasi penelitian pada Kantor PDAM Kabupaten Gianyar yang terletak di Jalan Astina Timur, Samplangan Gianyar. Objek dari penelitian ini adalah self – leadership, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah self – leadership (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3). Sedangkann variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Y). Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai tetap PDAM Kabupaten Gianyar yang berjumlah 189 orang. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampling purposive. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Yamane dan Isaac and Michael sehingga diperoleh 65 sampel. Instrumen pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program Statistical

Package of Social Science (SPSS) versi 25.0 for Windows.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa butir – butir pernyataan dalam penelitian ini dikatakan valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,175, 0,276 dan 0,723. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute residual*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis linear berganda digunakan untuk mencari koefesien regresi yang akan mengetahui ketergantungan satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1. berikut :

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		Standardized Coefficients Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	0,492	0,298		1,652	0,104
<i>Self-leadership</i>	0,304	0,071	0,337	4,294	0,000
Disiplin kerja	0,203	0,081	0,205	2,498	0,015
Motivasi	0,402	0,067	0,501	6,043	0,000
F Statistik	: 50,420				
Sig F	: 0,000				
R ²	: 0,713				

Sumber : data diolah (2024)

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Koefisen regresi variabel *self-leadership* sebesar 0,304 menunjukkan bahwa, apabila *self-leadership* meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel disiplin kerja dan motivasi dianggap konstan
- b) Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,203, menunjukkan bahwa, apabila disiplin kerja yang dimiliki pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel *self-leadership* dan motivasi dianggap konstan.

- c) Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,402, menunjukkan bahwa, apabila motivasi yang dirasakan pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel *self-leadership* dan disiplin kerja dianggap konstan.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi tersebut diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,713$, yang berarti bahwa sebesar 71,3 persen kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Gianyar dipengaruhi oleh variabel *self-leadership* (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi (X_3) dan sisanya sebesar 28,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini,

5. Uji F (F – test)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak seluruh variabel bebas (variabel *self-leadership* (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi (X_3)) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Tabel 5.11 menunjukkan hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS 25. diketahui $F_{sig} 0,000 < 0,05$, maka ini berarti bahwa, *self-leadership* (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi (X_3), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor PDAM Kabupaten Gianyar

6. Uji t

Uji hipotesis (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (variabel *self-leadership*, variabel disiplin kerja, variabel motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

1) Pengaruh *Self – Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pengaruh

self-leadership terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui nilai signifikansi pengaruh *self-leadership* terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$, yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel *self-leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,015 < 0,05$, yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui nilai signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$, yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pen bahasan

1) Pengaruh *Self – Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai

Self – leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Gianyar. *Self - leadership* yaitu pemahaman dalam mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan seseorang terhadap kemampuan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan (Widyani, 2017). *Self - Leadership* melibatkan keteguhan orang mengarahkan diri untuk

mencapai motivasi diri dan pengarahannya sendiri yang diperlukan untuk berperilaku dengan cara yang diinginkan.

Hal ini didukung oleh penelitian oleh Putra (2018) dan Listiani (2019) menyatakan bahwa *self – leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi *self – leadership* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fania (2023) menemukan bahwa *self – leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Dewi (2022) dan Palguna (2023) yang menyatakan bahwa *self – leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Gianyar. Adanya disiplin kerja bagi perusahaan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Adapaun bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana yang nyaman dan kinerja yang baik sehingga bisa menambah semangat dalam melaksanakan tugas (Rahma, 2020).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Prayogi (2019) dan Susanto (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Afandi (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi

disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhusiani, dkk (2020) dan Jufrizen, dkk (2020) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Gianyar. Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai (Makkurade, 2021). Perusahaan harus memotivasi pegawai agar memberikan kinerja yang terbaik.. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan kantor lebih memperhatikan motivasi pegawai (Purba dkk, 2019).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Goni, dkk (2021) dan Hanefa, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kurniawan (2021) menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Majid (2021) dan Saputra (2023) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

PENUTUP

Kesimpulan

- 1) *Self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Gianyar. Hal ini

berarti apabila semakin meningkat *self-leadership* yang dimiliki oleh pegawai, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Gianyar.

- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tingginya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Gianyar.
- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tingginya motivasi yang dirasakan oleh pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Gianyar.

Keterbatasan dan saran – saran

Keterbatasan

- 1) Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu *self-leadership*, disiplin kerja dan motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- 2) Ruang lingkup dalam penelitian ini terbatas kepada pegawai Pada Kantor PDAM Kabupaten Gianyar, sehingga hasil tidak dapat digeneralisasi untuk pegawai lainnya

Saran – saran

- 1) Saran untuk perusahaan
Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada masih terdapat satu indikator pada *self leadership* yaitu “saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan perencanaan” Dalam hal ini pegawai perlu lebih fokus atas pekerjaan Pimpinan PDAM Kabupaten Gianyar juga dapat

memberikan arahan kepada pegawai dan selalu mengawasi pegawai mengenai kinerja pegawai dan pada saat pegawai mengalami permasalahann pemimpin dapat tanggap terhadap permasalahan yang di hadapi oleh bawahan agar pegawai termotivasi dalam bekerja dan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Gianyar.

Pada variabel disiplin kerja menunjukan satu indikator yang masih perlu diperbaiki yaitu sanksi hukuman yang diberikan belum sesuai dengan tingkat kesalahan yang di langgar untuk pegawai yang indiscipliner. Diharapkan pimpinan pada Kantor PDAM Kabupaten Gianyar dapat memberikan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melakukan indiscipliner, sehingga tingkat disiplin kerja pegawai dapat ditingkatkan dan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dimiliki oleh pegawai Pada Kantor PDAM Kabupaten Gianyar.

Pada hasil penelitian mengenai variabel motivasi terlihat satu indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki yaitu dapat diketahui pegawai belum mendapatkan pujian dan reward sebanding dari pimpinan atas prestasi kerja yang mereka lakukan. Diharapkan pimpinan pada Kantor PDAM Kabupaten Gianyar dapat memberikan reward kepada pegawai yang telah berprestasi dalam bekerja sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja yang mereka miliki.

Terakhir pada kinerja terdapat dua indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki yaitu saya mampu bekerja sesuai target yang ditetapkan dan saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa

menunda waktu. Dalam hal ini diharapkan pimpinan PDAM Kabupaten Gianyar dapat memberikan dorongan kepada pegawai agar pegawai lebih termotivasi untuk dapat bekerja sesuai target dan diharapkan juga dapat memberikan pengawasan yang lebih mendalam terhadap pegawai agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu.

2) Saran untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak berpaku pada faktor-faktor dalam penelitian ini yaitu self-leadership, motivasi dan disiplin kerja, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Kurniawati, R. Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Jember (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember).
- Dessyarti, R. S. (2022). Self Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Kesiapan Untuk Berubah Di Masa New Normal. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 16(1), 151-163.
- Dwi Antika, N., Studi Administrasi Bisnis, P., Timur, J., Fajar Nataraningtyas Program Studi Administrasi Bisnis, M., Venanda Tessa Lonikat Program Studi Administrasi Bisnis, E., & Dwiridotjahjono Program Studi Administrasi Bisnis, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Ptpn X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Ptpn X Sugar Factory Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (Jmo)*, 12(2), 99–108.
- Erri, D., Lestari, A., & Asymar, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906
- Hasibuan, H., & Malayu.2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*.PT. Bumi Aksara
- Kasmir. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Listiani, D. K. A., Widyani, A. A. D., & Mendra, I. W. (2019, December). Pengaruh knowledge sharing, self leadership, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada badan kesatuan bangsa, politik, dan perlindungan masyarakat kabupaten Karangasem. In *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali* (pp. 555-561).
- Mahrizal, D. (N.D.). *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto*.
- Makkuradde, S., Poylema, F., & Sauw, O. (2021). Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 255-265.
- Mangkunegara, A. A. P. 2021 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Remaja Rosdakarya
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2018). Pengaruh Self Leadership (Vol. 05, Issue 02).

- Ridho, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Muamalat Di Provinsi Lampung (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Sugiyono, (2022). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (Ed); Ke2
- Widyani, A. A. D., Sarmawa, I. W. G., & Dewi, I. G. A. M. (2017). The roles of knowledge sharing in mediating the effect of self-efficacy and self-leadership toward innovative behavior. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(2), 112-117.
- Wijayanti, C. D. (2023). Literature Review: Pengaruh Program Self Leadership Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 7(3)