



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>

Received: 31 Mei 2024, Revised: 10 Juni 2024, Publish: 12 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY

Rahmawati Kusumaningrum¹, Prayekti², Nala Tri Kusuma³

¹ Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, rahm008049.mhs@ustjogja.ac.id.

² Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, yekti@ustjogja.ac.id.

³ Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, nala.kusuma@ustjogja.ac.id

Corresponding Author: rahm008049.mhs@ustjogja.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership, work environment, work discipline on work achievement at the Yogyakarta Special Region Environment and Forestry Service. The population and sample in this study were all employees of the Yogyakarta Special Region Environment and Forestry Service, totaling 80 employees using saturated sample techniques. The data collection method uses the distribution of questionnaires. In this study using data quality test, classical assumption test, hypothesis testing. Data analysis used multiple linear regression with data processing using SPSS version 25. The result shows that transformational leadership has a positive and significant effect on work achievement. The work environment has a positive and significant effect on work achievement. Work discipline has a positive and significant effect on work achievement. Transformational leadership, work environment, work discipline simultaneously have a positive and significant effect on work achievement.*

Keyword: *Transformational Leadership, Work Environment, Work Discipline, Work Achievement.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 80 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Analisis data yang digunakan regresi linear berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintah bidang kehutanan yang khususnya berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY merupakan penggabungan dari dua instansi yang berbeda yaitu Badan Lingkungan Hidup DIY dan Dinas Kehutanan dan Perkebunan DIY. Dalam upaya efisiensi pengelolaan dan tugas pokok fungsi serumpun, Pemerintah Daerah (Pemda) DIY menetapkan penggabungan dua instansi tersebut secara resmi pada Januari 2019. Secara umum dinas mengemban tugas di dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang lingkungan hidup dan pengendalian dalam pelestarian hutan negara, pengembangan hutan rakyat dan penanganan kritis.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja dan pencapaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pada mereka didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta waktu (Wijaya & Merdiana, 2019). Pemimpin transformasional adalah tipe pemimpin yang memiliki kemampuan menginspirasi, memotivasi, dan memimpin para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan bersama dan keberhasilan organisasi (Hapsah, 2021). Lingkungan kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas mengacu pada kerapian dan kesempurnaan dalam menjalankan tugas-tugas, sedangkan kuantitas mengacu pada pencapaian target kerja dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan (Nisa & Hadi, 2021). Disiplin kerja adalah alat komunikasi yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi perilaku karyawan, dalam konteks organisasi tindakan disiplin kerja bisa melibatkan teguran, sanksi, atau tindakan korektif lainnya yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan atau norma-norma yang berlaku (Puspitaningrum et al., 2014).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Adopsi penelitian untuk variabel kepemimpinan transformasional (Lee & Chon, 2021), lingkungan kerja (Oyerinde, 2020), disiplin kerja (Krskova et al, 2021), prestasi kerja (Ijigu et al, 2022).

Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta dengan sampel 80 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan regresi linear berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan membimbing kelompok atau tim untuk mencapai visi dan tujuan tertentu (Sugiono & Pratista, 2019). Kepemimpinan transformasional memiliki potensi yang sangat besar untuk menghasilkan prestasi kerja dan pengembangan yang melebihi harapan dan dapat mencapai perubahan-perubahan fundamental (Daud & Afifah, 2019).

. Menurut Rafferty (2017) kepemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahannya demi mencapai tujuan. Penelitian yang dikatakan oleh (Prabudi & Suana, 2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

H₁: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, jika karyawan senang pada lingkungan dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Septiawan, 2022). Lingkungan kerja sebagai kekuatan yang mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan yang mencakup berbagai faktor yang dapat bersifat langsung maupun tidak langsung (Lukiyana, 2017).

Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif, mendukung, dan nyaman dapat meningkatkan prestasi kerja (Sipahelut et al., 2021). Penelitian yang dikatakan oleh (Putri, 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

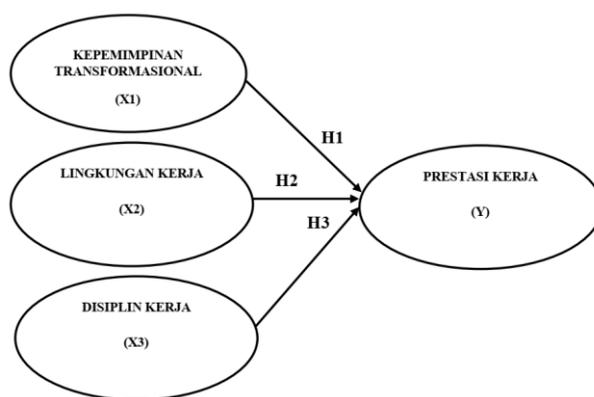
H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Disiplin kerja adalah prinsip kerja atau aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan diharapkan untuk berperilaku sesuai dengan aturan, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa kebijakan disiplin kerja ditegakkan dengan konsisten dan adil dapat meningkatkan prestasi kerja dan kontribusi karyawan terhadap organisasi (Nisa & Hadi, 2021). Upaya peningkatan kedisiplinan merupakan salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai di perusahaan (Sipahelut et al., 2021). Kedisiplinan dianggap sebagai fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena disiplin kerja dianggap mempengaruhi tingkat prestasi kerja (Handayani & Azizah, 2021).

Rangga Prasetyo, Kiki Farida Ferine (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Demikian juga penelitian yang dilakukan (Girsang, 2021) menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja



Gambar 1. Kerangka pikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi dan menginspirasi bawahan dengan cara memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan serta memiliki charisma (Hapsah, 2021). Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang luas dan berpengaruh, yang

mencakup individu, kelompok, dan organisasi, untuk mencapai transformasi atau perubahan yang signifikan dalam suatu lingkungan kerja atau organisasi (Adhi & Aima, 2021).

Lee & Chon (2021) kepemimpinan transformasional telah diakui sebagai paradigma dominan dalam literatur kepemimpinan karena fokusnya pada pengembangan, dukungan, dan stimulasi intelektual untuk mencapai visi bersama. Pemimpin transformasional mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi dan merangsang pengikutnya untuk mencapai potensi maksimal mereka, bahkan melampaui harapan diri mereka sendiri (Daud & Afifah, 2019).

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merujuk pada semua bentuk kondisi yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi individu saat melaksanakan pekerjaan yang diberikan, juga mencakup berbagai aspek termasuk faktor fisik, sosial, psikologi dan organisasional yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja pekerja (Nova Astia Ningsih, 2022). Kondisi lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan untuk bekerja keras mencapai tujuan bersama (Putri, 2020).

Oyerinde (2020) lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan sosial dimana seorang individu harus menjalankan fungsinya sehari-hari. lingkungan kerja mencakup semua elemen fisik, sosial, psikologis, dan organisasional yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Ibrahim & Hasbullah, 2022).

Disiplin kerja

Disiplin kerja merujuk pada perilaku individu yang mengikuti segala peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di tempat kerja, baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Aulia Rahman Siregar, Tukimin, 2022). Peraturan memiliki peran krusial dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi atau tempat kerja dan juga peraturan sangat diperlukan untuk menjaga kedisiplinan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik (Septiawan et al., 2022).

Krskova et al (2021) tujuan disiplin yang mencakup pembentukan generasi muda adalah melatih mereka menjadi individu yang mandiri bukan hanya tentang pemberian sanksi atau pengendalian perilaku, tetapi juga merupakan suatu proses yang bertujuan untuk membentuk karakter dan tanggung jawab pribadi. Disiplin kerja merupakan alat komunikasi yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan, tujuannya untuk membimbing karyawan agar bersedia mengubah perilaku mereka guna meningkatkan kesediaan dan kesadaran dalam mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja (Nisa & Hadi, 2021).

Prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja adalah proses sistematis dimana organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi keberhasilan, kelemahan, peluang pengembangan, dan memberikan umpan balik kepada karyawan (Maduningtias, 2019). Prestasi memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan seseorang, baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai anggota suatu organisasi atau perusahaan (Prabudi & Suana, 2015). Prestasi kerja mencakup suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, dan ini dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta disiplin waktu kerja (Puspitaningrum et al., 2014). Prestasi kerja karyawan mengacu pada konsep multidimensi yang mencerminkan seluruh perilaku atau Tindakan individu yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Ijigu et al, 2022).

Uji validitas dan reliabilitas

Hasil uji validitas yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* > dari r-tabel (0,220) atau valid. Nilai *cronbach's alpha based on std.* > 0.60 atau reliabel.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

| Kepemimpinan transformasional (KT) | | Lingkungan kerja (LK) | | Disiplin kerja (DK) | | Prestasi kerja (PK) | |
|------------------------------------|-------|-----------------------|-------|---------------------|-------|---------------------|-------|
| KT1 | 0,616 | LK1 | 0,396 | DK1 | 0,492 | PK1 | 0,672 |
| KT2 | 0,603 | LK2 | 0,445 | DK2 | 0,656 | PK2 | 0,764 |
| KT3 | 0,550 | LK3 | 0,475 | DK3 | 0,708 | PK3 | 0,666 |
| KT4 | 0,376 | LK4 | 0,448 | DK4 | 0,731 | PK4 | 0,643 |
| KT5 | 0,415 | LK5 | 0,282 | DK5 | 0,623 | PK5 | 0,489 |
| Cronbach's Alpha | 0,745 | | 0,656 | | 0,842 | | 0,846 |
| Std. | | | | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Karakteristik responden

Karakteristik responden menunjukkan bahwa Sebagian besar responden adalah wanita (57%). Mayoritas responden berumur 40-50 tahun (33%). Mayoritas pendidikan terakhir responden S1/S2/S3 (83%) dan sebanyak (48%) responden menyatakan lebih dari 15 tahun lama bekerja.

Tabel 2. Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Pria | 34 | 43% |
| Wanita | 46 | 57% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 3. Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|-----------------|-----------|------------|
| 20 – 30 Tahun | 10 | 12% |
| 30 – 40 Tahun | 25 | 31% |
| 40 – 50 Tahun | 26 | 33% |
| Diatas 50 Tahun | 19 | 24% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4. Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|-----------|------------|
| D1/D2/D3/D4 | 4 | 5% |
| S1/S2/S3 | 66 | 83% |
| SLTA/Sederajat | 10 | 12% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 5. Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Lebih dari 15 tahun | 38 | 48% |
| 1 - 5 tahun | 13 | 16% |
| 11 – 15 tahun | 12 | 15% |
| 6 – 10 tahun | 17 | 21% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Asumsi klasik

Tabel menunjukkan bahwa telah memenuhi multikolineritas (VIF dan *tolerance*), heterokedastisitas (*Glejser test*) dengan nilai sig. > 0,05, dan normalitas (*Kolmogorov-Smirnov test*) didapatkan hasil nilai *asympt sig.* sebesar 0,053 > 0,05.

Tabel 6. Asumsi Klasik

| Model | Var. | | Multikolineritas | | Heterokedastisitas |
|-------|-------|---------|------------------|-------|--------------------|
| | Bebas | Terikat | Tol. | VIF | Sig. |
| 1 | KT | PK | 0,844 | 1,185 | 0,582 |
| 2 | LK | PK | 0,946 | 1,057 | 0,641 |
| 3 | DK | PK | 0,871 | 1,148 | 0,903 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 7. Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 80 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.39902042 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .099 |
| | Positive | .072 |
| | Negative | -.099 |
| Test Statistic | | .099 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .053c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Regresi linear berganda

Berdasarkan Tabel 5, persamaan regresi pada penelitian ini adalah:

$$Y = 1,531 + 0,232X_1 + 0,198X_2 + 0,501X_3 + e$$

Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,232. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,198. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,501.

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
|-------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 | (Constant) | 1.531 | 2.119 | | .723 | .472 |
| | Kepemimpinan Transformasional | .232 | .083 | .237 | 2.813 | .006 |
| | Lingkungan Kerja | .198 | .073 | .217 | 2.724 | .008 |
| | Disiplin Kerja | .501 | .077 | .542 | 6.534 | .000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Uji T

Berdasarkan tabel 9 diperoleh hasil uji t pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) diperoleh nilai sig. 0,006 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai sig. 0,008 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t pada variabel disiplin kerja (X3) diperoleh nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Tabel 9. Uji T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 | | | | | |

| | | B | Std. Error | Beta | | |
|---|-------------------------------|-------|------------|------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 1.531 | 2.119 | | .723 | .472 |
| | Kepemimpinan Transformasional | .232 | .083 | .237 | 2.813 | .006 |
| | Lingkungan Kerja | .198 | .073 | .217 | 2.724 | .008 |
| | Disiplin Kerja | .501 | .077 | .542 | 6.534 | .000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 7 didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,526 atau 52,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja sebesar 52,6%. Sisanya yaitu 47,4% (100% - 52,6%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .738a | .544 | .526 | 1.426 |

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil uji hipotesis 1 menyatakan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga hasil hipotesis 1 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t pada tabel 9 yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional sebesar 2,813 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan df=76 (80-4) sebesar 1,991 yang artinya t hitung > t tabel (2,813 >1,991). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Arijanto (2019), hasil penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja. Pemimpin yang memberikan arahan kepada pegawainya maka akan memberikan dampak yang baik bagi kepemimpinannya di organisasi.

Hasil uji hipotesis 2 menyatakan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga hasil hipotesis 2 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t pada tabel 9 yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja sebesar 2,724 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan df=76 (80-4) sebesar 1,991 yang artinya t hitung > t tabel (2,724 >1,991). Semetara itu variabel lingkungan kerja memperoleh nilai sig. 0,008 yang artinya < 0,05. Hal ini juga diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Emelias Sembiring et al. (2022). Hasil penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja. Seorang pegawai akan meningkatkan prestasi kerja jika mendapatkan keamanan dan kenyamanan pada lingkungan kerjanya.

Hasil uji hipotesis 3 menyatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga hasil hipotesis 3 diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t pada tabel 9 yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja sebesar 6,534 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan df=76 (80-4) sebesar 1,991 yang artinya t hitung > t tabel (6,534 >1,991). Semetara itu variabel disiplin kerja memperoleh nilai sig. 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini juga diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Maryani et al. (2021). Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara

disiplin kerja dengan prestasi kerja. Pegawai yang meningkatkan disiplin pada pekerjaannya maka akan menambah potensi pada prestasi kerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi instansi terkait, agar dapat meningkatkan pengetahuan untuk perbaikan dalam menjalin hubungan yang baik antara pemimpin dengan anggotanya, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendisiplinkan seluruh anggota untuk prestasi kerja yang lebih baik.

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu keterbatasan dalam responden penelitian ini yang relatif sedikit. Untuk peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama diharapkan dapat memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, dari penulis merekomendasikan untuk penulis selanjutnya menggunakan variabel motivasi (Euis Dwi Rosaeni et al., 2022), etos kerja (Sipahelut et al., 2021), kepuasan kerja (Inayat Hanum Indriati, 2022) dan dilandaskan dari penelitian terdahulu berdasarkan teori yang ada.

Kesimpulannya harus dikaitkan dengan judul dan menjawab rumusan atau tujuan penelitian. Jangan membuat pernyataan yang tidak didukung secara memadai oleh temuan Anda. Tuliskan perbaikan yang dilakukan pada bidang teknik industri atau sains secara umum. Jangan membuat diskusi lebih lanjut, ulangi abstrak, atau hanya daftar hasil hasil penelitian. Jangan gunakan poin bullet, gunakan kalimat paragraf sebagai gantinya.

REFERENSI

- Adhi, B., & Aima, M. H. (2021). The impact of transformational leadership and compensation towards motivation and its implications on organizational performance at the education and training center of the ministry of communication and information. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(5), 766–776. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i5.849>
- Agus Arijanto, S. Z. W. (2019). How the impact of work discipline, work environment and transformational leadership on employee performance: A study at Japanese Automotive Dealer. *European Journal of Business and Management*, 11(36), 9–21. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-36-02>
- Aulia Rahman Siregar, Tukimin, M. D. H. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada shooroom Raja Motor Medan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.36490/value.v3i1.341>
- Daud, I., & Afifah, N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja pegawai pada PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 18–32. <https://doi.org/10.26418/jebik.v8i1.26900>
- Emelias Sembiring, V. R., Dalimunthe, R. F., & F Sembiring, B. K. (2022). The effect of transformational leadership and non-physical work environment on employee performance with job satisfaction as intervening variables at PT. Perkebunan Nusantara V during covid-19 Pandemic. *International Journal of Research and Review*, 9(1), 478–488. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220154>
- Euis Dwi Rosaeni, Ellin Herlina, & Weti Kurniawati. (2022). The effect of motivation, work discipline and work environment on the work achievement of teachers of State

- Vocational School. *International Journal of Management, Economic, Business and Accounting*, 1(3), 59–70. <https://doi.org/10.58468/ijmeba.v1i3.35>
- Girsang, E., Ambiya, S. B., Nainggolan, T. S., Simanjuntak, M., & Laia, D. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada kantor Camat Munte Kabupaten Karo. *Jurnal Global Manajemen Program Studi SI Manajemen FE-UDA*, 10(1), 140–149. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46930/global.v10i1.1127>
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada masa pandemi covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 495–509. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.873>
- Hapsah, E. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan sistem remunerasi terhadap motivasi kerja yang berdampak pada prestasi kerja pegawai Politeknik LP3I Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(3), 291. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i3.452>
- Ibrahim, D. M., & Hasbullah, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga fungsi retail sales Jawa bagian Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i2.718>
- Ijigu, A. W., Alemu, A. E., & Kuhil, A. M. (2022). The mediating role of employee ambidexterity in the relationship between high-performance work system and employee work performance: An empirical evidence from ethio-telecom. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2135220>
- Inayat Hanum Indriati, H. A. N. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan swakelola balai besar wilayah sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Krskova, H., Baumann, C., Breyer, Y., & Wood, L. N. (2021). The skill of discipline – measuring F.I.R.S.T discipline principles in higher education. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(1), 258–281. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2019-0128>
- Lee, Y., & Chon, M. G. (2021). Transformational leadership and employee communication behaviors: The role of communal and exchange relationship norms. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(1), 61–82. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2020-0060>
- Lukiyana, F. D. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di bagian gudang pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta. *Jurnal Majalah Ilmiah Bijak*, 14(02), 162–168. <https://doi.org/10.31334/bijak.v14i2.14>
- Maduningtias, L. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Mandiri Tujuh Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 109–116. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i3.3464>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the regional secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 2(2), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.14>
- Nisa, K., & Hadi, H. K. (2021). Peran work discipline, reward, dan job training terhadap work achievement pada karyawan perumda BPR Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 102. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p102-111>
- Nova Astia Ningsih, L. K. (2022). Determinasi produktivitas: Skill, motivasi dan lingkungan kerja (Literature Review Pengantar Manajemen SDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 550–560. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1118>

- Oyerinde, O. F. (2020). Leadership style, work environment, organizational silence and institutional effectiveness of polytechnic libraries, South-West Nigeria. *International Information and Library Review*, 52(2), 79–94. <https://doi.org/10.1080/10572317.2019.1673642>
- Prabudi, I. M., & Suana, I. W. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Danu Jaya Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i04>
- Puspitaningrum, S. A., Musadieg, M. Al, & Prasetya, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(2), 1–8. <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/710>
- Putri, S. H. (2020). Effect of work discipline and the work environment to improve employee performance. *Jurnal Renaissance*, 2006, 1–24. <https://doi.org/10.31219/osf.io/u9e3f>
- Rangga Prasetyo, Kiki Farida Ferine, T. D. (2023). The influence of work environment and work discipline on work achievement with employee position promotion as an intervening variable at the airport authority office region II Medan. *Sibatik Journal*, 10(6), 388–393. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20230648>
- Septiawan, R., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2022). Effect of work discipline and work environment on teacher performance Tarbiyatul Mu'allimin Foundation. *Journal of Indonesian Management*, 2(3), 769–780. <https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.914>
- Sipahelut, J. O., Erari, A., & Rumanta, M. (2021). The influence of work discipline, work ethos and work environment on employee work achievement: Lessons from local organization in an emerging country. *Budapest International Research and Critics Institute: Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2869–2882. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1996>
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pt Rafa Topaz Utama Di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 43–58. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.520>
- Wijaya, E. T., & Merdiana, C. V. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Pt. taman wisata candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko (Persero). *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 9(2), 156. <https://doi.org/10.12928/fokus.v9i2.1557>