

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
(UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang)**

Oleh :
Asmar Makruf*)
Afi Rachmat Slamet **)
M. Ridwan Basalamah***)
Email : asmarmakruf666@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, motivation and work discipline on employee performance in UPT overlapping water resources management Tumpang. There are 51 employees in this organization so in this study the sample was taken using the census method because respondents were all employees in the organization. For statistical analysis tools use multiple linear regression analysis. From the statistical results obtained using multiple regression analysts that leadership has a calculated t value greater than t table (2,011) of 2.947, motivation of 3.034, work discipline of 3.342 and the results of the F test showed 16.636. This shows that leadership has a significant positive effect on performance, motivation has a significant positive effect on performance, work discipline has a significant positive effect on performance while simultaneously leadership, motivation and work discipline have a significant positive effect on the performance of UPT overlapping water resources management Tumpang employees.

Key words: *leadership, motivation, discipline of work and the employee performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Pada era saat ini, kondisi iklim semakin tidak menentu, cuaca yang tidak mudah di prediksi terkadang menjadikan musibah bagi masyarakat. Seperti halnya di musim hujan intensitas hujan yang tinggi membuat banjir dan saat musim kemarau panjang sering terjadi kekeringan. Menyikapi hal ini setiap instansi pemerintahan diharapkan melakukan pembenahan dan pencegahan demi menanggulangi dan meredam dampak dari banjir atau kekeringan. oleh karena itu setiap instansi dituntut mampu beradaptasi dalam meghadapi kondisi alam saat ini, Hal ini dilakukan untuk tetap memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat. Salah satu bentuk tindakan yang dapat dilakukan instansi dalam memberikan pelayanan terbaiknya melalui penguatan kualitas dan

kuantitas organisasi dalam instansi melalui sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor krusial yang bisa

disebut motor penggerak dalam berjalanya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam Penentuan mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan SDM kegagalan keberhasilan suatu organisasi ditentukan berdasarkan sumber daya (Sudarmanto, 2009).

Setiap organisasi memerlukan Sumber daya manusia sebagai roda penggerak setiap organisasi baik bagi perusahaan maupun instansi. Organisasi harus menyorotkan perhatiannya pada sumber daya manusia untuk meningkatkan Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal serta demi menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya secara optimal, efektif dan efisien akan membawa dampak yang besar terhadap pelayan yang diberikan instansi untuk masyarakat.

Mangkunegara (2012:09) menjelaskan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pegawai masuk dalam *asset* utama organisasi dan mempunyai peran yang sangat strategis didalam organisasi instansi sebagai pengendali aktivitas, *planner*, pemikir dan pelaksana kegiatan. pegawai sebagai sumber daya utama organisasi dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan instansi. Dalam pengelolaan *asset* utama organisasi tersebut perlu memperhatikan upaya peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai instansi sangat mempengaruhi kesuksesan dalam instansi dalam meraih tujuan.

“Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya” (Wijayanti, 2012:22). Kepemimpinan adalah skill untuk mengarahkan orang lain untuk pencapaian tujuan yang diinginkan seorang pemimpin. Norma perilaku dalam mempengaruhi orang lain dapat disebut sebagai sikap memimpin norma tersebut tentunya sangat dibutuhkan oleh instansi sebagai sarana mencapai tujuan instansi. Dalam mencapai produktifitas yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif diperlukan adanya kepemimpinan yang baik dan benar dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki organisasi. Dalam suatu organisasi pasti memiliki suatu visi dan misi dalam mencapainya pemimpin organisasi di haruskan mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya supaya tidak melenceng dari visi, misi dan tujuan tersebut. Seorang pemimpin wajib memotivasi, mentransfer ilmunya, memunculkan komitmen, serta memberikan rasa kepercayaan kepada bawahan. Mengingat hal tersebut tentunya pengelolaan sumber daya manusia dalam meraih tujuan instansi, pemimpin harus memfokuskan pemantaunya ke bawahan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Kinerja dari pegawai instansi dapat menggambarkan kesuksesan suatu organisasi memberikan pelayanan terbaiknya, Tentunya sudah menjadi tugas pemimpin untuk upaya peningkatan kinerja pegawai dalam mencapai kesuksesan. Pengukuran kualitas dan kuantitas kerja dapat dilakukan untuk melihat kinerja.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai selain kepemimpinan dibutuhkan juga motivasi. Dalam organisasi diperlukan karena motivasi dapat menumbuhkan kemauan seseorang/pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sadar dan

sukarela karena ada dorongan. Adapun menurut Purba (2004:67) motivasi adalah sesuatu yang memberikan gairah, semangat, dan kekuatan yang membuat bawahan terdorong dalam aktifitasnya mencapai tujuan.

Disiplin kerja juga memiliki peranan yang penting Untuk menumbuhkan semangat, gairah dan tanggung jawab pegawai diperlukanya disiplin kerja, sebagai bentuk memperlancar dan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuan. Karena tanpa adanya disiplin kerja pegawai akan kurang mematuhi dan menaati prosedur, peraturan dan kebijakan yang telah ditentukan oleh instansi. Disiplin kerja di sini sebagai sarana mendidik pegawai dalam mencegah perilaku negatif yang dapat merugikan organisasi. Menurut Ardana .dkk (2012:134) “disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya”.

Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja sumber dayaberpengaruh Secara simultan terhadap kinerja karyawan, UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan , UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan pengetahuan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sehingga dapat menjadi bahan pedoman dan acuan yang digunakan untuk penelitian selanjutnya

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terhadap masalah ketenagakerjaan

yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Niko Permana Putra (2013) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang” pada penelitian ini memiliki tujuan mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang. Pada penelitian ini di lakukan pada tujuh puluh lima pegawai sebagai responden dan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Artinya setiap kenaikan variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen.

Yanti Komala Sari (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai”. Maksud dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja Tempat Terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di lakukan di PT. Patra Komala yang bertempat di Dumai. Dengan jumlah populasi 65 karyawan jadi dalam penelitian ini menggunakan metode sesus karena sampel yang di ambil dari keseluruhan jumlah populasi. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel dependen kinerja dan independen kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Dari hasil dari penelitian menghasilkan secara parsial dan simultan kepemimpinan, motivadi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Mohammad Fajar Purnomo (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang”. Maksud dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja Tempat Terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di lakukan di PDAM Tirta Moedal Semarang, Dengan jumlah populasi 85 karyawan yang ada di PDAM karena jumlah karyawan sejumlah 85 maka yang menjadi responden adalah seluruh karyawan PDAM tersebut jadi dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dan dengan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi *Soft wear* komputer. Untuk variabel yang di teliti adalah kinerja sebagai variabel dependen dan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Berdasarkan hasil uji kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih dibandingkan motivasi dan didiplin kerja. Dikarenakan pemimpin mampu menciptakan suasana yang kondusif dan komunikasi yang baik sehingga suasana di tempat kerja harmonis dan nyaman membuat karyawan berkerja secara optimal kinerja pun meningkat. Dari hasil dari penelitian meghasilkan secara parsial dan simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Andarias Kuddy (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh

Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh dari kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja Tempat Terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada kantor dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi Papua, untuk jumlah responden dalam penelitian ini sejumlah 54 orang. Untuk pengumpulan data menggunakan kuisisioner angket lalu di uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS. kinerja sebagai variabel dependen dan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Dari hasil uji diperoleh kesimpulan variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh yang positif signifikan secara simultan maupun secara parsial. Dan variabel dengan nilai pengaruh yang tinggi adalah variabel disiplin terhadap karyawan.

Fitriani (2018) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di *Favehotel* Malioboro Yogyakarta”. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Pengujian data menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Responden dalam penelitian in sejumlah 50 pegawai *Favehotel* Malioboro Yogyakarta. Cara dalam pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi dan kuisisioner. Analisi dari penelitian menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 61,7% dengan nilai r^2 sebesar 0,617. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 71,6% dengan nilai r^2 sebesar 0,544 dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4% dengan nilai r^2 sebesar 0,544 dan probabilitas signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Tinjauan Teori

1. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2010:176) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan”.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah bagaimana mengarahkan pegawai agar bertindak benar, memotivasi dan menciptakan komitmen mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009:133). Menurut Arifin, dkk (2017:147-150) Pemimpin yang belum melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan peranya, maka pemimpin itu masih belum bisa di katakan sebagai pemimpin yang efektif. Adapun peran-peran yang di maksud adalah sebagai berikut: Sebagai figur, sebagai pemimpin, sebagai penghubung, sebagai pengamat, sebagai pembagi

informasi, sebagai juru bicara, dan sebagai wirausaha.

3. Motivasi

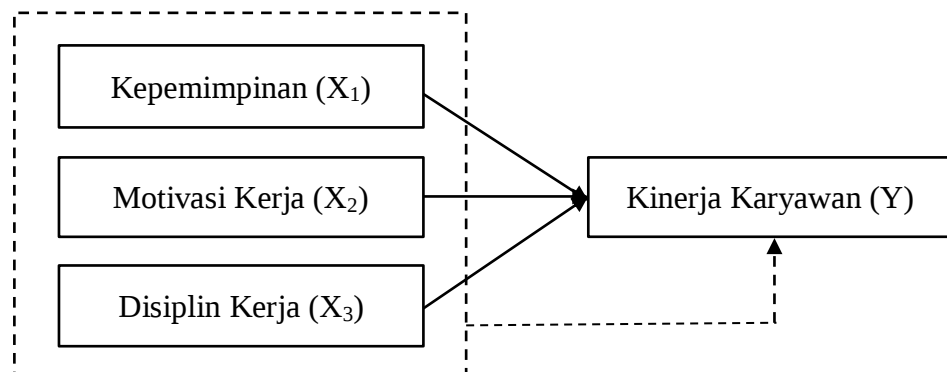
Menurut Ardana, dkk (2012:193) yang menyatakan bahwa “motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan pimpinan”. Seperti yang di kemukakan Sutrisno (2013:109) “motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

4. Disiplin kerja

Menurut Ardana dkk (2012:134) “disiplin kerja merupaakn suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya”.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian dengan Kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja sebagai variabel (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y). Maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Keterangan:

-----> : Simultan

————> : Parsial

Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

H₁ :Di duga kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang

H₂ :Di duga kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang

H₃ :Di duga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

karyawan UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang

H4 :Di duga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang

Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian Jenis Penelitian

Jenis penelitian termasuk penelitian eksplanatori (*Explanatory research*). Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang yang beralamat di Jalan Raya Malangsuksu, Kecamatan Tumpang, Kabupaten Malang, Jawa Timur, 62361. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan agustus 2020. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang yang berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus dengan sampel jenuh

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja
Kinerja adalah pencapaian tugas pegawai dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai *goals* perusahaan. Pencapaian tersebut harus sesuai dengan kriteria kerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu sebagai berikut:
 - a. Kualitas Kerja
 - b. Kuantitas Kerja
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Kemandirian
 - e. Komitmen Kerja
2. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mendukungnya keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui kinerja pegawai yang tinggi. Kepemimpinan adalah tindakan dalam mempengaruhi seseorang sesuai dengan yang di inginkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (1991:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:
 - a. Manajer bersifat adil
 - b. Bisa memberikan sugesti.
 - c. Selalu mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan
 - d. Wakil dari organisasi
 - e. Sumber inspirasi
3. Motivasi
Motivasi adalah sesuatu yang membuat seseorang bergerak secara sadar karena ada rangsangan yang di terima. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori kebutuhan dari Maslow (1943-1970) dalam Hasibuan (2009:154-156) mengemukakan bahwa kebutuhan yang dapat memotivasi kerja, antara lain:
 - a. Kebutuhan fisiologi

- b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan penghargaan
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri
4. Disiplin kerja
- Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang ada pada diri karyawan untuk menghargai, menghormati, taat dan patuh pada ketetapan dan peraturan instansi. Indikator disiplin kerja menurut Siswanto (2005) dalam antara lain:
- 1. Frekuensi kehadiran
 - 2. Tingkat kewaspadaan
 - 3. Ketaatan pada standar kerja
 - 4. Ketaatan pada peraturan kerja
 - 5. Etika kerja

Sumber Data Dan Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan data tersier dengan kuisioner dan data sekunder dengan dokumen yang di dapat dari instansi

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala *likert*

Metode Analisis Data

Metode analisis regresi linier berganda dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, model persamaan, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

kuisioner akan dinyatakan *valid* jika nilai r hitung $> r$ tabel atau $\text{sig} < 0.05$. Dengan kata lain item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total. Di bawah ini di tampilkan hasil pengujian validitas variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja (Y).

Berdasarkan tabel Validitas (lampiran) diketahui bahwa pada variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung pada item X1.1 = 0,720, item X1.2 = 0,713, item X1.3 = 0,582, item X1.4 = 0,724 dan item X1.5 = 0,755. dari keseluruhan item memiliki nilai r hitung $> r$ tabel yang menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel Kepemimpinan (X1) sudah memenuhi validitas.

Pada variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai r hitung pada item X2.1 = 0,561, item X2.2 = 0,650, item X2.3 = 0,691, item X2.4 = 0,551 dan item X2.5 = 0,774. Dari keseluruhan item memiliki nilai r hitung $> r$ tabel yang menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel Motivasi (X2) sudah memenuhi validitas.

Pada variabel Disiplin Kerja (X3) diperoleh nilai r hitung pada item X3.1 = 0,643, item X3.2 = 0,648, item X3.3 = 0,631, item X3.4 = 0,764 dan item X3.5 = 0,610. Keseluruhan item tersebut memiliki nilai r hitung $> r$ tabel yang menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel Disiplin kerja (X3) sudah

memenuhi validitas. Pada variabel Kinerja (Y1) diperoleh nilai r hitung pada item Y1.1 = 0,665, item Y1.2 = 0,696, item Y1.3 = 0,609, item Y1.4 0,808 dan item Y1.5 = 0,451. Keseluruhan item tersebut memiliki nilai r hitung $>$ r tabel yang menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel Kinerja (Y1) sudah memenuhi validitas.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas uji yang di gunakan mengukur seberapa besar perbedaan interpretasi responden dalam pemahamannya terhadap pertanyaan ataupun seberapa jauh konsistensi pengukuran antar responden supaya tidak terjadi variasi yang terlalu lebar. Kuisiioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan selalu konsisten dari waktu ke waktu. Berdasarkan tabel uji reliabilitas (lampiran), terlihat bahwa koefisien reliabilitas pada variabel Kepemimpinan (X1) adalah 0,740, Motivasi (X2) sebesar 0,655, Disiplin Kerja sebesar 0,672 (X3), dan Kinerja (Y) sebesar 0,659. Semua variabel memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model dimana residualnya mengikuti distribusi normal

Menjelaskan bahwasanya data berdistribusi normal pada model. Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* diketahui bahwa nilai *sig* yang diperoleh = 0,200. Nilai *sig* tersebut $>$ 0,05 memiliki arti bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikorelasi

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji model regresi apakah ditemukan hubungan atau korelasi antar variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian asumsi multikolinieritas pada tabel Uji multikolinearitas (lampiran) dapat diketahui nilai VIF pada variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 1,202, Motivasi (X2) sebesar 1,111, dan disiplin kerja (X3) sebesar 1,121. Hasil pengujian tersebut memberikan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan heteroskedastisitas yaitu ketidaksamaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala heteroskedastisitas diuji menggunakan uji *Glejser*. Pada uji heteroskedastisitas pada tabel uji heteroskedastisitas (lampiran) Signifikansi variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai 0,805 Motivasi (X2) memiliki nilai 0,452, dan Disiplin kerja (X3) menunjukan angka 0,501. Sedangkan secara keseluruhan variabel memiliki nilai *sig* $>$ 0,05 yang menandakan bahwa model regresi tidak terjadi

heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,134	2,644		,807	,424
	TX1	,219	,079	,305	2,766	,008
	TX2	,314	,097	,342	3,225	,002
	TX3	,358	,103	,369	3,469	,001

Dari tabel hasil analisis regresi linier berganda diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,134 + 0,219 X1 + 0,314 X2 + 0,356 X3 + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. a = Menunjukkan bahwa apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai (Y) akan berubah dengan sendirinya sebesar nilai konstanta.
2. b₁ = Variabel kepemimpinan (X1) meningkat, maka variabel Kinerja (Y) di UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Tumpang juga akan mengalami peningkatan.
3. b₂ = Variabel motivasi (X2) meningkat, maka variabel Kinerja (Y) di UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Tumpang juga akan mengalami peningkatan.
4. b₃ = Variabel disiplin kerja (X3) meningkat, maka variabel Kinerja (Y) di UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Tumpang juga akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Variabel Kinerja (Y) atau untuk mengukur ketepatan model regresi. Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,323 serta nilai sig = 0,000. Nilai sig < 0,05 menunjukkan bahwa H₁ diterima sehingga disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari uji hipotesis secara parsial dapat dijelaskan bahwa :

1. Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung pada variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 2,766 serta nilai sig = 0,008. Pengujian ini menunjukkan bahwa H₂ di terima (sig < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

2. Motivasi (X₂)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung pada variabel Motivasi (X2) sebesar 3,225 serta nilai sig= 0,002. Pengujian ini menunjukkan bahwa H₃ diterima (sig< 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

3. Disiplin kerja (X_3)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung pada variabel Disiplin Kerja(X_3) sebesar 3,469 serta nilai $\text{sig} = 0,001$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_4 ditolak ($\text{sig} < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja(X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0.495. Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 49,5% yang menunjukkan arti bahwa Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 49,5% terhadap Kinerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan pada uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada uji parsial dengan nilai t hitung $2,766 > t$ tabel $2,011$ dan taraf signifikan $0,008 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil tersebut bahwa hal ini sependapat dengan dengan apa yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2009:133) menyatakan kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Pada penelitian ini diperkuat dan didukung oleh penelitian yang dilakukan Putra (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan pada uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.15 uji parsial dengan nilai t hitung $3,225 > t$ tabel $2,011$ dan taraf signifikan $0,002 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil tersebut bahwa hal ini sependapat dengan dengan apa yang dikemukakan Hasibuan (2003:95) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada penelitian ini diperkuat dan didukung oleh penelitian yang dilakukan Sari (2014) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Disiplin kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan pada uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.15 uji parsial dengan nilai t hitung $3,469 > t$ tabel $2,011$ dan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh positif signifikan antara

motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut Ardana .dkk (2012:134) “disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sangupp menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya”. Pada penelitian ini diperkuat dan di dukung penelitian yang dilakukan oleh Kuddy (2017) bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang.
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang.
3. Motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang.
4. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang.

Saran

Pada penelitian ini diharap dapat memberikan pemahaman dan pengertian berupa saran sebagai berikut:

1. Bagi instansi
 - a. diharapkan instansi menekankan pada kepemimpinan yang baik.
 - b. diharapkan instansi bisa memberikan rangsangan berupa dorongan yang dapat memberikan semangat pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya.
 - c. di harapkan instansi lebih menekankan pegawainya untuk menerapkan kedisiplinan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Menambahkan variabel lain pada penelitian.
 - b. Memperbaharui pernyataan para ahli dan peneliti terdahulu pada penelitian ini.
 - c. Memperbanyak lagi indikator untuk diteliti
 - d. Menambah jumlah responden pada penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arifin, R., & Amirullah, K. (2017). *Budaya dan perilaku organisasi*. Malang: Salemba Empat Dua Kelompok Yustrous Publishing.
- Fitriani, Ratna. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta*. Yogyakarta: *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1 Vol. 07, No. 03*.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuddy, A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua*. *Jumabis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2).
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya Offset.
- Purba, R. 2004. *Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jakarta. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 Vol 2.
- Putra, N. P. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang*. Semarang: *Jurnal Indonesia Power Semarang*.
- Purnomo, M. F. (2014). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang*. Semarang-Indonesia: Universitas Dian Nuswantoro.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa oleh: Benyamin Molan. Cetakan I. Indonesia: PT. Indeks.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119-127.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana
- Sedarmayanti, P. (2010). *Manajemen dan Komponen Terikat Lainnya*. Bandung: Refika Adita.
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarmanto.2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*.
Yogyakarta:Pustaka Pelajar

Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka

Asmar Makruf *) : Adalah Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang.

Afi Rachmat Slamet)** : Adalah Dosen tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang.

Ridwan Basalammah*)** : Adalah Dosen tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang.

Lampiran:

Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Keputusan
Kepemimpinan	X1.1	0,720	0,275	0	Valid
	X1.2	0,713	0,275	0	Valid
	X1.3	0,582	0,275	0	Valid
	X1.4	0,724	0,275	0	Valid
	X1.5	0,755	0,275	0	Valid
Motivasi	X2.1	0,561	0,275	0	Valid
	X2.2	0,650	0,275	0	Valid
	X2.3	0,691	0,275	0	Valid
	X2.4	0,551	0,275	0	Valid
	X2.5	0,774	0,275	0	Valid
Disiplin kerja	X3.1	0,643	0,275	0	Valid
	X3.2	0,648	0,275	0	Valid
	X3.3	0,631	0,275	0	Valid
	X3.4	0,764	0,275	0	Valid
	X3.5	0,610	0,275	0	Valid
Kinerja	Y1.1	0,665	0,275	0	Valid
	Y1.2	0,696	0,275	0	Valid
	Y1.3	0,609	0,275	0	Valid
	Y1.4	0,808	0,275	0	Valid
	Y1.5	0,451	0,275	0	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Kepemimpinan (X1)	0,740	Reliabel
Motivasi (X2)	0,655	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,672	Reliabel
Kinerja (Y)	0,659	Reliabel

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,39075743
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,052
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

Uji Multikorelasi

No	Variabel	VIF	Keputusan
1	Kepemimpinan (X1)	1,202	Bebas multikolinearitas
2	Motivasi (X2)	1,111	Bebas multikolinearitas
3	Disiplin kerja (X3)	1,121	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig	Keputusan
1	Kepemimpinan(X1)	0,805	Bebas heteroskedastisitas
2	Motivasi (X2)	0,452	Bebas heteroskedastisitas
3	Disiplin kerja (X3)	0,501	Bebas heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106,937	3	35,646	17,323	,000 ^b
	Residual	96,710	47	2,058		
	Total	203,647	50			

a. Dependent Variable: YT

b. Predictors: (Constant), TX3, TX2, TX1

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Tabel uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,134	2,644		,807	,424
	TX1	,219	,079	,305	2,766	,008
	TX2	,314	,097	,342	3,225	,002
	TX3	,358	,103	,369	3,469	,001

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,525	,495	1,434

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020