SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah
https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri
Email: sentri@nusantaraglobal.ac.id
DOI: https://doi.org/10.55681/sentri.v5i10.7362

Vol. 5, No. 10, October 2026
e-ISSN: 2963-1130
pp. 5283-5294

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Tirtanadi Cabang Hamparan Perak

Ayu Ramadana[1*], Tika Nirmala Sari[1]
[1]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

*Corresponding Author's e-mail: ayuramadana0123@gmail.com

Article History:
Received: September 20, 2026
Revised: October 28, 2026
Accepted: October 31, 2026

Keywords:
Leadership, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstract: *This study aims to analyze the effect of leadership, work discipline, and work motivation on employee performance at PERUMDA Tirtanadi Hamparan Perak Branch. This study uses a quantitative approach. The population and sample consisted of 55 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that leadership, work discipline, and work motivation had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, with an F-count of 28.459 > F-table of 2.79 and a significance value of 0.000 < 0.05. The Adjusted R Square value of 0.604 indicates that the three independent variables explain 60.4% of the variation in employee performance, while the remaining 39.6% is explained by other factors outside this study.*

Copyright © 2026, The Author(s).
This is an open access article under the CC–BY-SA license

How to cite: Ramadana, A., & Sari, T. N. (2026). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Tirtanadi Cabang Hamparan Perak. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, *5*(10), 5283–5294. https://doi.org/10.55681/sentri.v5i10.7362

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting karena berkaitan dengan produktivitas, kualitas pelayanan, dan pencapaian target organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Erawati, Jiwa, dan Gunawan, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara efektif dengan memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak sebagai perusahaan daerah yang bergerak dalam pelayanan air minum memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak tahun 2024–2025, tercatat adanya penurunan pada sejumlah unsur penilaian, meliputi kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kerja sama, dan kepemimpinan. Data sekunder rekapitulasi unsur kinerja ini telah diverifikasi secara mutlak berdasarkan arsip kepegawaian perusahaan, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal.

Hasil wawancara dengan Kepala Bagian PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Hal ini

terlihat dari adanya pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang ditentukan, ketidakdisiplinan dalam kehadiran, serta rendahnya inisiatif dan antusiasme sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, memotivasi, dan mengoordinasikan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Handayani, 2021). Kepemimpinan yang baik diperlukan untuk membangun komunikasi, menciptakan kerja sama, memberikan arahan yang jelas, serta mendorong pegawai melaksanakan tugas secara optimal. Namun, hasil pra-survei terhadap 15 pegawai menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam pelaksanaan kepemimpinan, terutama pada aspek keadilan dan keteladanan. Sebanyak 66,67% responden menyatakan bahwa pimpinan belum memperlakukan seluruh pegawai secara adil, sedangkan 46,67% responden menilai bahwa pimpinan belum sepenuhnya memberikan contoh sikap dan perilaku kerja yang baik. Hasil wawancara dengan perwakilan pegawai juga mengungkapkan bahwa komunikasi dan koordinasi antara pimpinan dengan pegawai belum sepenuhnya efektif serta pemberian motivasi dan perhatian dari pimpinan masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja merupakan faktor penting yang berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan tanggung jawab pekerjaan. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan organisasi secara konsisten. Fadillah dan Nasution (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 15 pegawai PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak, masih ditemukan permasalahan pada aspek ketepatan waktu, dengan 53,33% responden menyatakan belum selalu datang dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu, sebanyak 46,67% responden menyatakan belum konsisten dalam melaksanakan tugas sesuai prosedur, sedangkan 40% responden mengaku belum sepenuhnya mematuhi peraturan perusahaan. Hasil wawancara dengan Kepala Bagian juga menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam kehadiran, penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan berjalan lebih efektif dan target organisasi dapat tercapai.

Faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan aktivitas dan melaksanakan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan tertentu (Sutrisno, 2021). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, inisiatif, komitmen, dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan kurangnya antusiasme dan terbatasnya upaya pegawai dalam meningkatkan hasil kerja. Hasil pra-survei terhadap 15 pegawai menunjukkan bahwa 53,33% responden menilai pemberian penghargaan belum mampu meningkatkan semangat kerja mereka secara optimal. Selain itu, 46,67% responden menyatakan bahwa kesempatan promosi belum sepenuhnya meningkatkan motivasi kerja, sementara 40% responden menilai pengakuan atas hasil kerja masih perlu ditingkatkan. Hasil wawancara dengan Kepala Bagian juga menunjukkan bahwa sebagian pegawai cenderung bekerja sebatas menyelesaikan tugas rutin tanpa dorongan yang memadai untuk meningkatkan

hasil kerja. Pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan pengembangan karier dinilai masih perlu diperhatikan. Kondisi ini menunjukkan pentingnya pengelolaan motivasi kerja untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab.

Berdasarkan uraian tersebut, kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak. Permasalahan pada ketiga faktor tersebut terlihat dari hasil pra-survei dan wawancara yang menunjukkan masih adanya kelemahan dalam penerapan kepemimpinan, konsistensi disiplin kerja, serta pemberian penghargaan dan pengembangan karier. Kondisi ini menjadi dasar untuk mengkaji lebih lanjut keterkaitan ketiga faktor tersebut dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak. Menurut Sugiyono (2022), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian dilaksanakan di PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, dengan periode pelaksanaan April hingga Agustus 2026. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak yang berjumlah 55 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah responden yang dianalisis secara mutlak adalah 50 orang

Penelitian menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dokumen, arsip, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kerja dan pelaksanaan tugas pegawai, wawancara dengan pihak terkait untuk mendapatkan informasi pendukung mengenai permasalahan penelitian, serta penyebaran kuesioner untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Kepemimpinan diukur melalui ketegasan dalam mengambil keputusan, keadilan dalam memperlakukan bawahan, keteladanan, dan kemampuan mengarahkan pekerjaan. Disiplin kerja diukur melalui ketaatan terhadap peraturan perusahaan, tanggung jawab, ketepatan waktu, konsistensi pelaksanaan tugas, dan kepatuhan terhadap standar kerja. Motivasi kerja diukur melalui promosi, prestasi,

penghargaan, dan pengakuan, sedangkan kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja.

Sebelum analisis data dilakukan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan SPSS. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan batas penerimaan lebih dari 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung di atas r tabel sebesar 0,361, sehingga dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha variabel kepemimpinan sebesar 0,948, disiplin kerja sebesar 0,968, motivasi kerja sebesar 0,911, dan kinerja pegawai sebesar 0,949. Seluruh nilai tersebut melebihi batas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas berdasarkan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (Uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai dan uji simultan (Uji F) untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Pengambilan keputusan pengujian hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi 0,05 serta perbandingan nilai statistik hitung dengan nilai tabel yang sesuai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat kenormalan suatu data. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov sminov. Kolmogorov Sminov dikatakan normal nilai Asymp.Sig (2-tailed)> 0,05

Tabel 1. Uji Kolmogorov Sminov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.90843600
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.046
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: spss ver25

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari pada tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 (0,200>0,05), sehingga menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dan dapat digunakan untuk melakukan analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis penelitian.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji suatu model apakah dalam model sebuah regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF (variance inflation) masing masing variabel independent, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.000	5.463		-.366	.716		
	Total Skor Kepemimpinan(X1)	.564	.104	.502	5.452	.000	.864	1.157
	Total Skor Disiplin Kerja (X2)	.238	.074	.300	3.202	.002	.833	1.201
	Total Skor Motivasi Kerja (X3)	.282	.096	.267	2.943	.005	.894	1.119
a. Dependent Variable: Total Skor Kinerja Pegawai (Y)								

Sumber: spss ver25

Berdasarkan tabel uji multikolenialitas di jelaskan bahwa hasil uji multikolinearitas, variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,864; 0,833; dan 0,894, serta nilai VIF sebesar 1,157; 1,201; dan 1,119. Seluruh nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga seluruh variabel independen memenuhi asumsi klasik multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam Pengujian heterokedasitas peneliti menggunakan cara uji gleser. Dasar Pengambilan keputusan uji heterokedasitas. Dasar pengambilan keputusan Adalah sebagai berikut

Tabel 3 Uji Heterokedasitas (Uji Gleser)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.306	3.272		2.538	.014
	Total Skor Kepemimpinan (X1)	-.074	.062	-.176	-1.195	.237
	Total Skor Disiplin Kerja (X2)	.013	.044	.044	.291	.772
	Total Skor Motivasi Kerja (X3)	-.049	.057	-.122	-.847	.401
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: spss ver25

Berdasarkan Tabel uji Heterokedasitas diatas menggunakan metode Glesjer pada Tabel 4.8 diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikasi sebesar 0,237, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,772, dan variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,401. Seluruh nilai signifikasikan tersebut lebih besar dari tarif signifikasi 0,05 (Sig > 0,05), sehingga menunjukkan bahwa masing-masing variabel independent tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai residual. Dengan Demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel residual dalam model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu tidak

terjadi heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dinilai layak dan dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis selanjutnya.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara variabel atau meneliti seberapa besar pengaruh kepemimpinan,displin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Adapun rumusan yang digunakan Adalah:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.000	5.463		-.366	.716
	Total Skor Kepemimpinan(X1)	.564	.104	.502	5.452	.000
	Total Skor Disiplin Kerja (X2)	.238	.074	.300	3.202	.002
	Total Skor Motivasi Kerja (X3)	.282	.096	.267	2.943	.005

a. Dependent Variable: Total Skor Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Uji SPSS versi25

Dari hasil pengujian yang ada pada table diatas dengan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: Y= -2,000+0,564X1 +0,238X2+0,282X3+e

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, nilai konstanta sebesar -2,000 menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja bernilai nol, kinerja pegawai diprediksi sebesar -2,000. Namun, konstanta tersebut tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya sebesar 0,716 > 0,05.

Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,564 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,564, dengan asumsi variabel lain tetap. Disiplin kerja memiliki koefisien sebesar 0,238, sedangkan motivasi kerja sebesar 0,282. Kedua koefisien positif tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja juga diikuti peningkatan kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, masing-masing dengan nilai signifikansi 0,000; 0,002; dan 0,005, yang seluruhnya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan besarnya koefisien regresi, kepemimpinan memiliki nilai terbesar, yaitu 0,564, diikuti motivasi kerja sebesar 0,282 dan disiplin kerja sebesar 0,238. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki koefisien regresi paling besar dalam model tersebut. Namun, untuk memastikan variabel yang paling dominan, perlu dilakukan perbandingan berdasarkan koefisien beta terstandarisasi.

UJI HIPOTESIS PENELITIAN

1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2021) uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen dalam model regresi linear. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggendalikan pengaruh variabel independen lainnya yang terdapat dalam model.

Tabel 1 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.000	5.463		-.366	.716
	Total Skor Kepemimpinan(X 1)	.564	.104	.502	5.452	.000
	Total Skor Disiplin Kerja (X2)	.238	.074	.300	3.202	.002
	Total Skor Motivasi Kerja (X3)	.282	.096	.267	2.943	.005
a. Dependent Variable: Total Skor Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Data Uji SPSS versi25

Berdasarkan hasil uji parsial diatas maka dapat di jelaskan yaitu pengaruh Hasil Uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,610 > t tabel 2,006 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, didukung keterbukaan informasi, kemampuan memahami rekan kerja, dan hubungan kerja yang baik, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil Uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3,202 > t tabel 2,006 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,300, disiplin kerja juga memiliki pengaruh relatif terbesar di antara ketiga variabel independen dalam model penelitian.

Hasil Uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,943 > t tabel 2,006 dan nilai signifikansi 0,005 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab, disiplin dalam menjalankan tugas, dan menyelesaikan pekerjaan secara optimal, sehingga kinerja pegawai meningkat.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2177.974	3	725.991	28.459	.000[b]
	Residual	1301.008	51	25.510		
	Total	3478.982	54			
a. Dependent Variable: Total Skor Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Total Skor Motivasi Kerja (X3), Total Skor Kepemimpinan (X1), Total Skor Disiplin Kerja (X2)						

Sumber: Data Uji SPSS Versi 25'

Berdasarkan Tabel diatas di peroleh di nilai f hitung sebesar 28,459 > F tabel 2,79 dengan nilai Sig, sebesar 0,000< 0,05 Dengan demikian, H4 diterima, yang berarti Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Tirtanadi Cabang Hamparan Perak.

3. Uji Koefisien Derteminasi (R2)

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Derteminasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791[a]	.626	.604	5.051
a. Predictors: (Constant), Total Skor Motivasi Kerja (X3), Total Skor Kepemimpinan (X1), Total Skor Disiplin Kerja (X2)				

Sumber: Data Uji SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 4.12, diperoleh nilai R Square (R2) sebesar 0,626 atau 62,6%. Nilai ini menjunukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama mampu menjelaskan sebesar 62,6% variasi yang terjadi pada Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 37,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak

Hasil Uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,452 > t tabel 2,006 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin baik pula kinerja pegawai. Kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, mengoordinasikan pekerjaan, memotivasi, dan melakukan pengawasan membantu pegawai memahami tugas serta tanggung jawabnya. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2023) serta penelitian Imran, Muslimin Z., dan Romy (2025) yang menjelaskan pentingnya kepemimpinan dalam mengarahkan dan menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pernyataan mengenai kemampuan pimpinan memberikan arahan kerja yang jelas memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 3,67. Sebaliknya, kemampuan pimpinan mengambil keputusan secara tegas memperoleh mean terendah sebesar 3,11. Temuan ini menunjukkan bahwa kejelasan arahan telah

dirasakan pegawai, tetapi ketegasan dalam pengambilan keputusan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, pimpinan perlu mempertahankan komunikasi dan arahan yang baik serta meningkatkan ketegasan, keadilan, keteladanan, dan kecepatan dalam mengambil keputusan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mustika Ramadhani dan Tika Nirmala Sari (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak

Hasil Uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3,202 > t tabel 2,006 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Disiplin kerja berperan dalam mendorong pegawai menaati peraturan, bertanggung jawab, memanfaatkan waktu secara efektif, serta melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur dan standar perusahaan. Hal ini penting bagi PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak karena kegiatan operasional dan pelayanan air minum membutuhkan ketepatan, konsistensi, dan kepatuhan terhadap prosedur. Temuan ini sejalan dengan Fadillah dan Nasution (2022) yang menjelaskan disiplin kerja sebagai bentuk kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa konsistensi melaksanakan tugas sesuai prosedur memperoleh mean tertinggi sebesar 4,09. Sementara itu, pernyataan mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai target waktu memperoleh mean 3,31 dan pemanfaatan jam kerja secara efektif sebesar 3,36. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap prosedur telah menjadi aspek disiplin yang kuat, tetapi ketepatan waktu dan efektivitas penggunaan jam kerja masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, perusahaan perlu mendorong pegawai untuk mempertahankan kepatuhan terhadap prosedur sekaligus meningkatkan ketepatan waktu dan konsistensi penyelesaian pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ulum dan Wasman (2023) serta Karsikah et al. (2023) yang menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak

Hasil Uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 2,943 > t tabel 2,006 dan nilai signifikansi 0,005 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja melalui dorongan untuk berprestasi, memperoleh penghargaan, mendapatkan pengakuan, dan mengembangkan karier. Pegawai yang memperoleh penghargaan dan pengakuan atas kontribusinya cenderung terdorong untuk mempertahankan serta meningkatkan kualitas pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Taufiq Risal (2023) serta Ulum dan Wasman (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pernyataan mengenai pengakuan atas hasil kerja memperoleh mean sebesar 4,05, sedangkan pengakuan terhadap kemampuan kerja memperoleh mean sebesar 4,00. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa pengakuan terhadap kontribusi pegawai merupakan aspek penting dalam membangun motivasi. Sebaliknya, kesempatan memperoleh kenaikan jabatan memperoleh mean sebesar 3,38, sehingga aspek pengembangan karier masih perlu diperhatikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan penghargaan secara adil, mengakui prestasi pegawai, dan menyediakan kesempatan pengembangan kemampuan serta karier yang transparan.

Upaya tersebut diharapkan dapat memperkuat motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan mencapai kinerja yang optimal.

1.4 Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak

Hasil Uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 28,459 > F tabel 2,79 dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,604 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 60,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan 39,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perlu didukung oleh kepemimpinan yang efektif, disiplin kerja yang konsisten, dan motivasi yang memadai. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Sunarni et al. (2023) serta Sitompul, Baraba, dan Annisa (2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memperoleh mean sebesar 4,15, sedangkan kemampuan memenuhi jumlah target pekerjaan memperoleh mean sebesar 4,07. Meskipun kedua aspek tersebut menunjukkan kondisi yang relatif baik, kinerja pegawai tetap perlu dipertahankan melalui evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Hal ini juga berkaitan dengan temuan awal penelitian yang menunjukkan adanya permasalahan dalam kepemimpinan, seperti ketegasan pengambilan keputusan dan komunikasi, serta dalam disiplin kerja, seperti ketepatan waktu dan konsistensi pelaksanaan tugas. Dari sisi motivasi, penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier juga masih perlu diperhatikan.

Dengan demikian, kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak. Perusahaan perlu memperkuat kualitas kepemimpinan, meningkatkan kepatuhan dan efektivitas kerja, serta memberikan penghargaan dan kesempatan pengembangan karier secara adil. Penerapan langkah-langkah tersebut diharapkan dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, konsisten, dan sesuai dengan target perusahaan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak. Kepemimpinan yang tegas, adil, mampu memberikan keteladanan, serta menyampaikan arahan kerja dengan jelas dapat membantu pegawai melaksanakan tugas secara efektif dan meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, ketepatan waktu, konsistensi, dan kepatuhan terhadap standar kerja mendukung penyelesaian pekerjaan secara tertib dan tepat waktu. Oleh karena itu, penerapan disiplin perlu dipertahankan secara konsisten untuk menjaga kualitas kinerja pegawai.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penghargaan, pengakuan atas hasil kerja, kesempatan berprestasi, dan pengembangan karier dapat mendorong pegawai meningkatkan kemampuan serta memberikan hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, perhatian terhadap kebutuhan dan pencapaian pegawai penting untuk mendukung peningkatan kinerja.

Kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi, yaitu kepemimpinan memberikan arah, disiplin menjaga keteraturan kerja, dan motivasi mendorong pegawai mencapai hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan kepemimpinan, penerapan disiplin yang konsisten, serta pemberian penghargaan dan kesempatan pengembangan karier yang adil.

Saran Manajerial / Implikasi Praktis nya pada penelitian ini yaitu:

1. Penguatan Ketegasan & Kepemimpinan: Manajemen PERUMDA Tirtanadi Cabang Hamparan Perak perlu meningkatkan ketegasan pimpinan dalam pengambilan keputusan serta memperbaiki efektivitas komunikasi dan keteladanan kepada pegawai.
2. Konsistensi Disiplin Kerja: Perusahaan perlu memperkuat pengawasan terhadap ketepatan waktu kerja dan efektivitas penggunaan jam operasional untuk mendukung kelancaran layanan air minum.
3. Keadilan Pemberian Penghargaan & Karier: Meningkatkan objektivitas dan keadilan dalam pemberian penghargaan, pengakuan prestasi, serta transparansi kesempatan pengembangan karier guna mendongkrak motivasi kerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

Ginting, R., & Mirza, F. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.

Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2021). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan), 6*(1). https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3981

Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.

Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang. (2023). Vol. 3, No. 2, Agustus 2023, 297–307. P-ISSN 2775–9695, E-ISSN 2775-9687. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Karsikah, S., et al. (2023). Kepemimpinan inovatif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2023). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1*(3), 197–207. https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18

Prasetya, A., et al. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*.

Rinaldhy, R., Rosidi, & Mulyono. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

Seviana, F., Hudayah, S., & Paminto, A. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 20*(3), 406–416. https://doi.org/10.30872/jkin.v20i3.13925

Sitompul, M., Baraba, R., & Annisa, N. (2023). Kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Volatilitas Manajemen dan Bisnis*.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Syahputra, Z. F., Mufarrid, H. A., & Mochklas, M. (2026). Hospital employee performance analysis based on quality, quantity, timeliness, and work effectiveness dimensions: A case study. *Biomedika, 18*(1), 68–77. https://doi.org/10.23917/biomedika.v18i1.11738

Sunarni, S., et al. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*.

Ulum, M., & Wasman. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Yerismal, Y., & Mahmuddin. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Journal of Science Education and Management Business*.

Yusuf, M., & Isriana. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.

Zuhaena, Z., & Cahyo, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Forum Ekonomi*.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2023). Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational Behavior (19th ed.). Pearson.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.