

Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan

Monica Tiana ¹⁾; Sulisti Afriani ²⁾ ; Rinto Noviantoro ³⁾

¹⁾Study Program of Managementdehasen University Faculty Of Economics Bengkulu

Email: ¹⁾ monica.tiana10@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [10 November 2022]

Revised [27 Desember 2022]

Accepted [11 Januari 2023]

KEYWORDS

Work discipline, leadership, work motivation, employee performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Adakah Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Tirta Manna Bengkulu Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif., dimana data penelitian memuat angka dan di analisis menggunakan statistic. Dengan jumlah sampel 65 respnden, responden diberikan beberapa pernyataan tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Tirta Manna Bengkulu Selatan.Pengujian hipotesis secara simultan nilai Fratio sebesar 19.669 dengan nilai probabilitas (sig.)= 0.000. artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai (sig.) 0,000< 0,05, maka Ha diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja (X1) , Kepemimpinan (X2) dan Motivasi kerja (X3) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there is an effect of work discipline, leadership and motivation on the performance of the employees of Pdam Tirta Manna, South Bengkulu. This research uses quantitative research methods, where research data contains numbers and is analyzed using statistics. With a sample of 65 respondents, respondents were given several statements about the influence of work discipline, leadership and motivation on the performance of the employees of PDAM Tirta Manna, South Bengkulu. Simultaneous hypothesis testing, the Fratio value is 19,669 with a probability value (sig.) = 0.000. it means that the significance value is less than the probability value of 0.05 or the value (sig.) 0.000 < 0.05, then Ha is accepted. This means that the variables of Work Discipline (X1), Leadership (X2) and Work Motivation (X3) both have a positive and significant effect on the Employee Performance of PDAM Tirta Manna South Bengkulu.

PENDAHULUAN

Perusahaan setiap organisasi ingin mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, setiap anggota organisasi mulai dari level terendah hingga level tertinggi harus mempunyai kinerja yang baik dan maksimal, Kinerja suatu organisasi merupakan hasil kerja dari seluruh anggota organisasi, baik hasil kerja individu maupun hasil kerja kelompok, sejak dari level terendah sampai level tertinggi (pucuk pimpinan). Hasil kerja yang baik akan dicapai apabila seluruh anggota organisasi mempunyai semangat kerja. Semangat kerja akan timbul apabila anggota organisasi mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, karena pada dasarnya orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup, terutama kebutuhan pokok, seperti makan, pakaian, dan perumahan.

Pemenuhan kebutuhan hidup ini, pada suatu perusahaan lazim disebut dengan kompensasi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hariandja (2012:235) bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kebanyakan perusahaan mengabaikan tentang pentingnya mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga sering terjadi berbagai kendala ataupun hambatan-hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Di dalam masyarakat yang berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan penting dan ingin mengaktualisasikan dirinya, dengan segala kemampuan dalam setiap hal. Oleh sebab itu, perlu adanya pengintegrasian dari aspek tersebut sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi / perusahaan dalam operasionalnya Fahmi, (2012:83). Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah Pegawai, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Mangkunegara dalam Riani (2011:98) mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja pegawai dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, dimensi-dimensi kinerja tersebut antara lain kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja Pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyaikedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Siagian (2013:305) mendefinisikan Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Selain disiplin kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai kepemimpinan juga diperhatikan, menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk menuju pencapaian sasaran. Kemampuan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja Pegawai yaitu motivasi. Motivasi adalah keinginan untuk bertindak, motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Perusahaan sering menekan para Pegawai agar harus mencapai target. Terutama untuk Pegawai yang bagian lapangan, apabila tidak mencapai target yang ditentukan maka mereka akan dikenakan potongan pada gaji terutama insentif.

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rifai (2013:29) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusiadianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusiadikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut Armstrong (2011) praktek manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi/perusahaan. Ini mencakup kegiatan seperti strategi sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber daya manusia (perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, dan kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa Pegawai. Pratek sumber daya manusia memiliki dasar konseptual yang kuat, yang diambil dari ilmu-ilmu perilaku dan dari manajemen strategis, dan teori dari berbagai proyek-proyek penelitian.

Sedangkan menurut penulis sendiri MSDM adalah sistem pengorganisasian yang jelas dimana mencapai suatu tujuanorganisasi/perusahaan dengan menggunakan orang lain, kemampuan, tenaga dan fikiran serta kreativitas yang dimiliki manusia tersebut dengan tetap memperhatikan antara hak dan kewajibannya sehingga dapat membangun hubungan kerja yang baik agar dapat mencapai tujuan bersama .

Disiplin Kerja

Menurut TSasrohadiwiry (2019:291) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jika Pegawai menganggap bahwa disiplin kerja merupakan suatu kebutuhan, pasti perilaku Pegawai akan mengarah untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan (Afandi, 2016).

Disiplin juga dapat diartikan sebagai bentuk sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku individu atau kelompok berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan, seperti etika, norma, dan kaidah yang berlaku di dalam perusahaan dengan tujuan tertentu (Kurniawan & Alimudin, 2015). Adapun menurut pandangan lainnya disiplin merupakan proses latihan yang memperkuat koreksi, sanksi serta kendali untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan (Safitri, 2013).

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari definisi yang telah dikemukakan diatas mengenai disiplin kerja, diperoleh gambaran bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan yang harus dimiliki setiap Pegawai dalam menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada di dalam perusahaan. Dengan disiplin yang baik maka dalam diri Pegawai akan terbantu keteraturan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan

Menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue (dalam Ticoalu), Leadership is "activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives (kepemimpinan"adalah keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi"kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama). Kepemimpinan"adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai"tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:170). Menurut Kartono (2014:71), kepemimpinan" adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang"lain.

Titik berat beralihkan dari pemimpin sebagai orang yang membuat rencana, berfikir dan mengambil tanggung jawab untuk kelompok serta memberikan arah kepada orang-orang lain. Kepada anggapan, bahwa pemimpin itu pada tingkatan pertama adalah pelatih dan koordinator bagi kelompoknya. Fungsi yang utama adalah membantu kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja secara lebih efisien dalam peranannya sebagai pelatih seorang pemimpin dapat memberikan bantuan-bantuan yang khas.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Uji instrumen dilakukan agar penelitian ini memiliki kemampuan dalam mengukur variabel yang diteliti, pada penelitian ini digunakan sampel berjumlah 65 responden Pegawai PAM Tirta Manna Bengkulu Selatan. Untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis datanya, uji validitas dan realibilitas dilakukan dengan bantuan software statistik SPSS 16 for windows.

Berikut ini pengujian analisis pada penelitian ini :

Uji Validitas

Angket yang diberikan kepada responden adalah merupakan instrumen penelitian, yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu instrument angket tersebut harus dapat digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, maka sebelum instrument angket tersebut diberikan pada responden, maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2010).

Pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2sisi. Jika nilai positif dan r hitung > r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung < tabel maka item dinyatakan tidak valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) reliabilitas adalah sebagai berikut: "Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama." Suatu dikatakan

reliabel jika nilai dari koefisien Cronbach Alpha > 0,6, sedangkan jika sebaliknya maka data tersebut dikatakan tidak reliabel

Koefisien Determinan (R²)

Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai adjusted R² yang semakin besar (mendekati 1) menunjukkan Y = a + b₁X₁+ b₂X₂+b₃X₃ adanya pengaruh variabel bebas X terhadap Y. Sebaliknya jika adjusted R² semakin kecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Sugiyono (2010), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Analisis regresi berganda dapat dilakukan apabila terdapat minimal 2 variabel independen. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat), dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2019) Adapun bentuk matematisnya regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien Regresi

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Kepemimpinan

X₃ : Motivasi

E : Error term

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya, dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan baik secara simultan maupun secara persial yang meliputi uji f dan uji t. Agar memudahkan dalam menganalisis datanya secara statistik, pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang menggunakan uji f dan uji t dilakukan dengan bantuan Software statistik SPSS 16 For Windows.

Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis menggunakan uji t dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan menggunakan SPSS versi 22 (Ghozali, 2012). Uji t digunakan untuk membuktikan apakah indikator dari Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan. Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

a. Jika probabilitas (sig) < alpha 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak.

b. Jika probabilitas (sig) > alpha 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikan yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau untuk mengetahui model regresi yang digunakan baik atau tidak dengan menggunakan SPSS versi 16 (Ghozali, 2012) Pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui variabel bebas (X) yaitu Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu :

a. Jika probabilitas (sig) < alpha 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak.

b. Jika probabilitas (sig) > alpha 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Populasi jumlah responden yang mengisi kuisioner berjumlah 65 pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan untuk membantu menjawab secara objektif. Karakteristik penelitian meliputi : Jenis Kelamin,usia, dan Masa kerja.

Karakteristik ditampilkan dari hasil penelitian dijelaskan pada Tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel .1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah Orang	Presentase (%)
Jenis Kelamin :		
a. Laki-laki	25	25
b. Perempuan	40	40
Usia :		
a. 18 -25 tahun	15	15
b. 26- 35 tahun	20	20
c. 36- 45 tahun	25	25
d. > 46 tahun	5	5
Masa kerja		
a. < 5thn	5	5
b. 5-10thn	15	25
c. 11-15thn	15	15
d. >15thn	30	30

Sumber :Hasil Penelitian, 2022

Jika dilihat dari jenis kelamin mayoritas pegawai berjenis kelamin laki-laki , dikarenakan PDAM tirta Manna Bengkulu selatan kebanyakan terjun kelapangan, seperti pemasangan pipa PAM, mencatat meteran dll, Sedangkan jika dilihat dari segi umur mayoritas pegawai yang berumur 36-45 tahun. Dan dari lama bekerja rata-rata pegawai mayoritas bekerja >15 thn.

Persepsi Responden Terhadap Disiplin kerja

Tanggapan responden terhadap penelitian ini akan terlihat dari jawaban responden pada kuesioner yang telah diberikan. Analisis tanggapan responden akan diuraikan sebagai berikut.

Tabel .2 Persepsi Responden Terhadap Disiplin kerja

Pernyataan	Pilihan jawaban					Skor total	Rata-rata	KET
	5	4	3	2	1			
Pegawai Di PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	7	49	6	3	0	255	3,92	Setuju
Pegawai Di PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan bertanggung jawab terhadap pekerjaan	6	49	8	0	2	252	3,87	Setuju
Saya taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan PDAM Tirta Manna.	7	52	4	2	0	265	4,06	Setuju
Saya menggunakan waktu secara efektif terhadap peraturan yang telah ditetapkan PDAM Tirta Manna.	10	47	5	3	0	259	3,98	Setuju
Total							3,95	Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Keterangan :

1,00-1,79 = Sangat Tidak Setuju

1,80-2,59 = Tidak Setuju

- 2,60-3,39 = Cukup Setuju
 3,40-4,29 = Setuju
 4,20-5,00 = Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 2 diatas sebesar 3,95 dalam kategori setuju. Persepsi tertinggi diperoleh dari pernyataan "Saya taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan PDAM Tirta Manna.", dengan nilai rata-rata 4,06. Hal ini menandakan bahwa pegawai loyal terhadap perusahaan. Sedangkan pernyataan terendah sebesar 3,87 dalam kategori Setuju meliputi "Pegawai Di PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.", pernyataan ini menandakan pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan tugasnya.

2.Persepsi Responden Terhadap Kepemimpinan

Pernyataan pada persepsi Responden Kepemimpinan berjumlah 6 pernyataan. Bisa dilihat pada table 3 berikut :

Tabel 3 Persepsi Responden Terhadap Kepemimpinan

Pernyataan	Pilihan jawaban					Skor total	Rata-rata	KET	
	5	4	3	2	1				
Pimpinan telah melakukan Pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.	4	47	6	4		254	3,90	Setuju	
Pimpinan memiliki daya pendorong yang mengakibatkan pegawai PDAM Tirta Manna BS mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam bekerja.	4	43	16	0	2	242	3,72	Setuju	
Pimpinan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada Pegawai dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.	2	51	10	2	0	248	3,61	Setuju	
Pimpinann memiliki keinginan untuk membuat pegawai lainnya mengikuti keinginannya agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.	8	47	6	4	0	254	3,90	Setuju	
Pimpinan memiliki tanggung jawab kepada bawahannya	4	43	16	0	2	242	3,73	Setuju	
Pimpinan mampu mengendalikan emosional	2	51	10	2	0	248	3,81	Setuju	
Rata-rata Total								3,77	Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Keterangan :

- 1,00-1,79 = Sangat Tidak Setuju
 1,80-2,59 = Tidak Setuju
 2,60-3,39 = Cukup Setuju
 3,40-4,29 = Setuju
 4,20-5,00 = Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 3 diatas mengenai persepsi responden terhadap item pernyataan secara umum menggambarkan variabel dalam kategori Setuju dengan rata-rata 3,77. Pernyataan paling tinggi 3,90 adalah "Pimpinan telah melakukan Pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. Artinya pimpinan sudah mendekati diri ke pegawai. Sedangkan pernyataan terendah dengan rata-rata 3,61 dalam kategori Cukup Setuju dengan pernyataan "Pimpinan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada Pegawai dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung". Hal ini menunjukkan pimpinan telah melakukan tugasnya dengan bertanggung jawab terhadap pegawai.

3. Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja

Pernyataan yang disebar sebanyak 5 pernyataan yang akan di jelaskan pada table berikut :

Tabel 4 Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja

Pernyataan	Pilihan jawaban					Skor total	Rata-rata	KET
	5	4	3	2	1			
Saya Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya,	16	30	9	10	0	247	3,8	Setuju
Saya Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya,	7	41	7	8	2	232	3,66	Setuju
Saya memiliki Keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan,	8	32	6	15	4	220	3,38	Cukup Setuju
Saya memiliki Keinginan untuk mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya,	2	46	7	9	1	234	3,6	Setuju
Saya memiliki Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.	2	44	9	8	2	231	3,55	Setuju
Rata-rata Total							3,59	Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Keterangan :

1,00-1,79 = Sangat Tidak Setuju

1,80-2,59 = Tidak Setuju

2,60-3,39 = Cukup Setuju

3,40-4,29 = Setuju

4,20-5,00 = Sangat Setuju

Pada persepsi responden Motivasi kerja dinyatakan dalam kategori Setuju dengan rata-rata 3,59. item Pernyataan tertinggi “Saya Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya,.” dengan rata-rata 3,8. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki motivasi diri yang tinggi untuk bekerja lebih baik. Sedangkan pernyataan terendah adalah “Saya memiliki Keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, ” dengan rata-rata 3,38. Hal ini dalam kategori tinggi ,tetapi terendah dari pernyataan lainnya. Menggambarkan pegawai masih merasa pekerjaan yang mereka kerjakan perlu adanya tambahan uang lembur terkhusus bagi pegawai lapangan.

Persepsi Responden Terhadap Kinerja

Pernyataan yang disebar sebanyak 5 pernyataan yang akan di jelaskan pada table berikut :

Tabel .5 Persepsi Responden Terhadap Kinerja

Pernyataan	Pilihan jawaban					Skor total	Rata-rata	KET
	5	4	3	2	1			
jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan sesuai dengan ketetapan di PDAM Tirta Manna BS	17	45	3	0	0	274	4,21	Setuju
Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan saya.	6	41	8	10	0	238	3,66	Setuju
Saya mengerjakan tugas sesuai dan saya selesaikan pada awal waktu yang ditetapkan	9	39	5	11	1	239	3,67	Setuju
Saya selalu hadir tepat waktu	2	37	6	16	4	212	3,26	Cukup Setuju
Saya dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja ,dimana Pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab Pegawai terhadap kantor	8	47	6	4	0	254	3,90	Setuju
Rata-rata Total							3,74	Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Keterangan :

- 1,00-1,79 = Sangat Tidak Setuju
 1,80-2,59 = Tidak Setuju
 2,60-3,39 = Cukup Setuju
 3,40-4,29 = Setuju
 4,20-5,00 = Sangat Setuju

Pada persepsi responden Kinerja pegawai dinyatakan dalam kategori Setuju dengan rata-rata 3,74. item Pernyataan tertinggi “jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan sesuai dengan ketetapan di PDAM Tirta Manna BS” dengan rata-rata 4,21 Hal ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki etos kerja yang tinggi.

Sedangkan pernyataan terendah adalah “Saya selalu hadir tepat waktu,” dengan rata-rata 3,26. Hal ini dalam kategori tinggi ,tetapi terendah dari pernyataan lainnya. Menggambarkan pegawai masih banyak yang tidak on time, terkhusus bagi pegawai lapangan.

Uji Validitas

Untuk menguji validitas atau alat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, Bila korelasi tiap faktor tersebut besar dari 0,5 atau pada hasil pengujian korelasi SPSS signifikan pada level 0,001 maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi analisis faktor ini dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2013). Pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2sisi. Jika nilai positif dan r hitung > r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung < tabel maka item dinyatakan tidak valid. Hasil Uji Validitas :

Tabel 6
Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
D 1	0,706	0,240	Valid
D 2	0,909	0,240	Valid
D 3	0,718	0,240	Valid
D 4	0,875	0,240	Valid
K 1	0,711	0,240	Valid
K 2	0,897	0,240	Valid
K 3	0,668	0,240	Valid
K 4	0,771	0,240	Valid
K 5	0,897	0,240	Valid
K 6	0,668	0,240	Valid
M 1	0,766	0,240	Valid
M 2	0,686	0,240	Valid
M 3	0,848	0,240	Valid
M 4	0,523	0,240	Valid
M 5	0,470	0,240	Valid
K 1	0,586	0,240	Valid
K 2	0,843	0,240	Valid
K 3	0,812	0,240	Valid
K 4	0,909	0,240	Valid
K 5	0,525	0,240	Valid

Sumber ; Penelitian 2022

Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2017) reliabilitas adalah sebagai berikut: “Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Suatu dikatakan reliabel jika nilai dari koefisien Cronbach Alpha > 0,6, sedangkan jika sebaliknya maka data tersebut dikatakan tidak reliable.

Tabel 7. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin Kerja	0,819
Kepemimpinan	0,856
Motivasi Kerja	0,693
Kinerja Pegawai	0,759

Berdasarkan pengolahan spss diatas, diperoleh hasil alpha cronbach yang dihasilkan variable lebih besar dari 0,60 oleh karena itu disimpulkan bahwa seluruh variable dalam penelitian ini Reliabel.

Pengujian Koefisien Determinasi

Berdasarkan uji statistik SPSS 16 hasil koefisien determinasi pada tabel dibawah ini :

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.467	2.189

a. Predictors: (Constant), TM, Tk, TD

b. Dependent Variable: TY

Sumber : Olah spss,16

Selanjutnya pengujian koefisien determinasi, berdasarkan hasil penelitian pada table 4.8 Hasil Pengolahan Data terlihat bahwa besarnya koefisien determinasi berganda atau R² model regresi pada pengaruh daya tarik dan infrastruktur terhadap minat kunjungan adalah sebesar (R²) = 0,492. Hasil tersebut bila dinyatakan dalam persen 60,9 %. Dapat diartikan bahwa 49,2 % pengaruh variabel Disiplin Kerja, Kepemimpinan, motivasi dan Kinerja, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain

Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan pengujian uji kualitas data, maka tahapan selanjutnya melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi sederhana. Model ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 9

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.204	0.842		1.053	.048
	TD	.121	.138	.082	2.477	.039
	Tk	.228	.095	.225	2.405	.019
	TM	.632	.085	.680	7.423	.000

a. Dependent Variable: TY

Sumber: Olah Spss,16

Berdasarkan tabel 4.8 diatas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: $Y = 1.204 + 0,121(X_1) + 0,228(X_2) + 0,632$, dapat diartikan bahwa :

1. Nilai (constant) sebesar 1.204 mempunyai arti bahwa apabila variable Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dan Motivasi kerja (X3), sama dengan nol maka variable kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 1.204.
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0.121 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Disiplin Kerja dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.121, dengan asumsi jika variabel Kepemimpinan (X2) tetap atau = 0.
3. Koefisien regresi Kepemimpinan (X2) sebesar 0.228 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Kepemimpinan dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.228, dengan asumsi jika variabel Disiplin Kerja (X1) tetap atau = 0.
4. Koefisien regresi Motivasi (X3) sebesar 0.632 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Kepemimpinan dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.632, dengan asumsi jika variabel Kepemimpinan (X2) tetap atau = 0.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini penulis meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan” Pengujian Hipotesis pada penelitian ini menggunakan *f*-ratio, dan *t*-value, yang diuji menggunakan bantuan SPSS 16. Digunakan untuk menguji pengaruh “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan”.

1. Pengujian Secara Parsial (*t*-value)

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS 16, maka didapat hasil seperti yang dijelaskan oleh Tabel berikut :

**Tabel 10. Pengujian Secara Parsial (*t*-value)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.204	0.842		1.053	.048
	TD	.121	.138	.082	2.477	.039
	Tk	.228	.095	.225	2.405	.019
	TM	.632	.085	.680	7.423	.000

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan uji secara parsial (*t*-value), diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 (pertama) dengan menggunakan uji *t*-value dapat dilihat pada tabel 4.10 yang memberikan hasil kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien nilai β 0,121 dan signifikansi $0,039 < 0,05$, yang artinya semakin Tinggi Disiplin Kerja maka akan semakin Tinggi pula Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan. Dengan kata lain setiap peningkatan Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan akan meningkat, Artinya Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
2. Hipotesis 2 (dua) yang memberikan hasil kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien nilai β 0,228 dan signifikansi $0,019 < 0,05$. Yang artinya bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin baik Kepemimpinan maka akan semakin banyak pula Kinerja Pegawai. Artinya Kepemimpinan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
3. Hipotesis 3 (Tiga) yang memberikan hasil kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien nilai β 0,632 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang artinya bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin baik Motivasi Kerja maka akan semakin banyak pula Kinerja Pegawai. Artinya Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

2. Pengujian Secara Simultan

Berdasarkan pengujian Hipotesis menggunakan SPSS 16, , maka didapat hasil hipotesis yang akan dijelaskan pada tabel berikut;

Tabel 11. Pengujian Secara Simultan ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.735	3	94.245	19.669	.000 ^a
	Residual	292.281	61	4.791		
	Total	575.015	64			

a. Predictors: (Constant), TM, Tk, TD

b. Dependent Variable: TY

Pengujian hipotesis secara simultan nilai Fratio sebesar 19.669 dengan nilai probabilitas (sig.)= 0.000. artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai (sig.) $0,000 < 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja (X1) , Kepemimpinan (X2) dan Motivasi kerja (X3) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan.

Pembahasan

Responden dalam penelitian ini berjumlah 65 Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan, yang dapat memberikan informasi mengenai pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) , Kepemimpinan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan, Dengan penjelasan sebagai berikut :

Pengaruh variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan

Berdasarkan uji Hipotesis 1 (pertama) dengan menggunakan uji tvalue dapat dilihat pada tabel 4.10 yang memberikan hasil kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien nilai β 0,121 dan signifikansi $0,039 < 0,05$, yang artinya semakin Tinggi Disiplin Kerja maka akan semakin Tinggi pula Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan . Dengan kata lain setiap peningkatan Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan akan meningkat, Artinya Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Berdasarkan tabel 4.2 sebesar 3,95 dalam kategori setuju. Persepsi tertinggi diperoleh dari pernyataan "Saya taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan PDAM Tirta Manna." , dengan nilai rata-rata 4,06. Hal ini menandakan bahwa pegawai loyal terhadap perusahaan. Sedangkan pernyataan terendah sebesar 3,87 dalam kategori Setuju meliputi "Pegawai Di PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.", pernyataan ini menandakan pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan tugasnya. Gusti (2012) menyatakan , Disiplin Kerja adalah disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan yang harus dimiliki setiap Pegawai dalam menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada di dalam perusahaan. Dengan disiplin yang baik maka dalam diri Pegawai akan terbantu keteraturan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan

Penelitian ini didukung Rivan Kusuma Putra (2016): Judul " Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada kantor kecamatan cisauk kabupaten Tangerang". Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Yang artinya Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan

Berdasarkan hasil Hipotesis 2 (dua) yang memberikan hasil kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien nilai β 0,228 dan signifikansi $0,019 < 0,05$. Yang artinya bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai . Semakin baik Kepemimpinan maka akan semakin banyak pula Kinerja Pegawai . Artinya Kepemimpinan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas mengenai persepsi responden terhadap item pernyataan secara umum menggambarkan variabel dalam kategori Setuju dengan rata-rata 3,77. Pernyataan paling tinggi 3,90 adalah "Pimpinan telah melakukan Pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. Artinya pimpinan sudah mendekatkan diri ke pegawai. Sedangkan pernyataan terendah dengan rata-rata 3,61 dalam kategori Cukup Setuju dengan pernyataan "Pimpinan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada Pegawai dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung". Hal ini menunjukkan pimpinan telah melakukan tugasnya dengan bertanggung jawab terhadap pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian Christian Katiandagho(2014), Judul Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Hasil Penelitian Menunjukkan Secara Simultan Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Mempunyai Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Secara Parsial Hanya Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Yang Berpengaruh Signifikan, Sedangkan Motivasi Tidak Mempunyai Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Pemimpin Sebagai Salah Satu Penentu Arah Dan Tujuan Organisasi Sebaiknya Mampu Mengontrol Perilaku–Perilaku Kerja Dan Mengarahkannya Pada Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan

Berdasarkan hasil Hipotesis 3 (Tiga) yang memberikan hasil kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien nilai β 0632 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang artinya bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin baik Motivasi Kerja maka akan semakin banyak pula Kinerja Pegawai. Artinya Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Pada persepsi responden Motivasi kerja dinyatakan dalam kategori Setuju dengan rata-rata 3,59. item Pernyataan tertinggi "Saya Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya,." dengan rata-rata 3,8. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki motivasi diri yang tinggi untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan pernyataan terendah adalah "Saya memiliki Keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan,." dengan rata-rata 3,38. Hal ini dalam kategori tinggi ,tetapi terendah dari pernyataan lainnya. Menggambarkan pegawai masih merasa pekerjaan yang mereka kerjakan perlu adanya tambahan uang lembur terkhusus bagi pegawai lapangan.

Penelitian ini didukung Rivan Kusuma Putra (2016): Judul " Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada kantor kecamatan cisauk kabupaten Tanggerang". Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Yang artinya Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan

Pengujian hipotesis secara simultan nilai Fratio sebesar 19.669 dengan nilai probabilitas (sig.)= 0.000. artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai (sig.) $0,000 < 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dan Motivasi kerja (X3) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Christian Katiandagho(2014), Judul Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Hasil Penelitian Menunjukkan Secara Simultan Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Mempunyai Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Secara Parsial Hanya Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Yang Berpengaruh Signifikan, Sedangkan Motivasi Tidak Mempunyai Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Pemimpin Sebagai Salah Satu Penentu Arah Dan Tujuan Organisasi Sebaiknya Mampu Mengontrol Perilaku–Perilaku Kerja Dan Mengarahkannya Pada Kepuasan Kerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang artinya semakin Tinggi Disiplin Kerja maka akan semakin Tinggi pula Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan Bengkulu. Dengan kata lain setiap peningkatan Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai akan

meningkat. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Yang artinya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin baik Kepemimpinan maka akan semakin banyak pula Kinerja Pegawai.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Yang artinya Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin baik Motivasi kerja maka akan semakin banyak pula Kinerja Pegawai. Pengujian hipotesis secara simultan nilai Fratio sebesar 19.669 dengan nilai probabilitas (sig.)= 0.000. artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai (sig.) 0,000 < 0,05, maka H_0 diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dan Motivasi kerja (X3) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan.

Saran

Pada variabel Disiplin Kerja pernyataan terendah sebesar 3,87 dalam kategori Setuju meliputi "Pegawai Di PDAM Tirta Manna Bengkulu Selatan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.", pernyataan ini menandakan pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan tugasnya. Pada variabel Kepemimpinan pernyataan terendah dengan rata-rata 3,61 dalam kategori Cukup Setuju dengan pernyataan "Pimpinan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada Pegawai dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung". Hal ini menunjukkan pimpinan telah melakukan tugasnya dengan bertanggung jawab terhadap pegawai.

Pada variabel Motivasi Kerja pernyataan terendah adalah "Saya memiliki Keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan," dengan rata-rata 3,38. Hal ini dalam kategori tinggi, tetapi terendah dari pernyataan lainnya. Menggambarkan pegawai masih merasa pekerjaan yang mereka kerjakan perlu adanya tambahan uang lembur terkhusus bagi pegawai lapangan. Pada Variabel Kinerja pernyataan terendah adalah "Saya selalu hadir tepat waktu," dengan rata-rata 3,26.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octored. 2015. *Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia)*. *Universal Journal Of Management*, Vol 3 Issue 8 : 318-328.
- Bangun, Wilson, 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiarmo. 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang". *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013*, Hal. 1-9
- Grehenson, Gusti, 2012. Mayoritas Petani Indonesia Sudah Tua. <http://www.ugm.ac.id/id/post/page?id=4972>. Diakses tanggal 23 Oktober 2013.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hendra Kurniawan, Arasy Alimudin, 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Garam (PERSERO), 1(2).
- Hosnawati, 2016. Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel Moderasi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Nopitasari, W., Susena, K. C., & Yanti, R. T. (2021). The Effect of Human Resources Development (HRD), Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Regional Office of the National Land Agency Bengkulu Province. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 1(4), 419-424.
- Sastrohadiwiry, Siswanto. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suwatno dan Donni Juni priansa, 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : ALFABETA.
- Wahyudi, T., Susena, K. C., & Ferina, Z. I. (2021). The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitments On The Performance Of The State Civil Apparatus At The Transportation Office Of Kaur Regency. *JURNAL EMAK*, 2(2), 111-117.

- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat
- Yamin, Martinis & Maisah, 2010. Standarisasi kinerja guru. Jakarta: GP Press. Rivai, Veitzhal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Robbins (2016, p.260)