

ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI GREEN FARM KEDIRI

Ilham Putra Pratama¹, Poniran Yudho Leksono²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
lp738339@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 29/06/2023

Tanggal Revisi : 07/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership, motivation and work discipline on the performance of Green Farm Kediri employees, either partially or simultaneously. This study uses a quantitative approach to the type of causal research. The sample for this study consisted of 40 employees who were selected using the multivariate analysis sampling method. Data analysis was performed using descriptive statistical techniques, classical hypothesis testing, multiple linear regression, coefficient of determination and hypothesis testing at the time. using SPSS version 25 software. The results showed that leadership has a significant influence on employee performance at Green Farm Kediri. However, motivation has no significant effect on performance. On the other hand, work discipline has a significant influence on employee performance. In addition, simultaneously, leadership, motivation and work discipline significantly influence the performance of Green Farm Kediri employees.

Keywords: Leadership, Motivation, Discipline, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja para pegawai di Green Farm Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian hubungan kausal. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 40 pegawai yang dipilih menggunakan metode sampling analisis multivariete. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Green Farm Kediri. Namun, motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, secara simultan, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Green Farm Kediri.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kinerja

PENDAHULUAN

Indonesia dikenal sebagai negara agraris yang mengandalkan sektor pertanian. Sektor pertanian mencakup subsektor tanaman pangan, hortikultura, perikanan, peternakan, dan kehutanan. Pertanian merupakan sektor dominan dalam pendapatan masyarakat Indonesia karena mayoritas penduduk bekerja sebagai petani.

Green Farm Kediri adalah toko pertanian yang menjual berbagai benih sayuran, padi, jagung, pestisida, pupuk, peralatan pertanian, dan bibit sayuran. Dalam sebuah perusahaan, terdapat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat [1]. Sumber Daya Manusia (SDM) juga mempengaruhi perkembangan perusahaan. Perusahaan dapat berkembang dengan pesat jika memiliki SDM yang kompeten di bidangnya. Sebaliknya, jika SDM yang bekerja di perusahaan kurang berkualitas, perkembangan perusahaan akan terhambat. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan cara untuk memotivasi para pegawai di bawah kepemimpinannya agar memiliki semangat kerja tinggi, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan optimal dan mencapai hasil yang memuaskan, yang dikenal sebagai kinerja.

Kinerja merupakan ukuran hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seseorang dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu [2]. Namun, penting untuk diingat bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, tetapi juga oleh cara organisasi menghargai dan

memperlakukan sumber daya manusia yang dimilikinya. Penghargaan dan perlakuan yang diberikan oleh organisasi terhadap para karyawan dapat memiliki dampak signifikan terhadap sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan kinerja. Ketika organisasi memberikan pengakuan, apresiasi, dan imbalan yang sesuai, karyawan cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan dedikasi dan komitmen yang tinggi. Sebaliknya, jika organisasi tidak memberikan perhatian yang memadai terhadap karyawan, seperti kurangnya pengakuan atau kurangnya dukungan, hal tersebut dapat menurunkan semangat kerja dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka [3]. Selain itu, faktor kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menginspirasi, dan memotivasi karyawan. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung perkembangan dan pertumbuhan individu, serta membangun hubungan kerja yang kolaboratif dan saling percaya. Dalam lingkungan kepemimpinan yang baik, karyawan merasa didukung, memiliki otonomi yang tepat, dan merasa dihargai sebagai bagian penting dari tim kerja. Hal ini mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah suatu hubungan yang terdapat dalam diri seorang individu yang berperan sebagai pemimpin, yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam suatu hubungan tugas guna mencapai tujuan yang diinginkan [4]. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seorang individu dalam peran kepemimpinannya. Sebagai pemimpin, seseorang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin mempengaruhi orang lain melalui komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan yang bijaksana, penugasan tugas yang tepat, serta memberikan bimbingan dan dukungan yang diperlukan. Falsafah kepemimpinan mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip yang mendasari pendekatan dan orientasi seorang pemimpin dalam mengambil keputusan dan bertindak. Keterampilan kepemimpinan mencakup kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, membangun hubungan yang kuat, mengelola konflik, mengambil keputusan strategis, dan mengembangkan visi yang inspiratif. Sifat kepemimpinan melibatkan karakteristik personalitas seperti integritas, kepercayaan, ketegasan, keteladanan, dan empati. Sikap kepemimpinan melibatkan sikap positif, optimisme, keberanian menghadapi tantangan, serta kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain. Perilaku seorang pemimpin yang mencerminkan kepemimpinan yang efektif akan mampu membawa pengaruh positif pada karyawan, menciptakan iklim kerja yang produktif, meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, serta mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Motivasi kerja memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai dorongan atau keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan keikhlasan, antusiasme, dan dedikasi tinggi sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik dan berkualitas [5]. Motivasi kerja berkaitan erat dengan alasan mengapa seorang pegawai bekerja, tingkat kebahagiaan yang dirasakan dalam pekerjaan, dan semangat yang dimiliki dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Ketika seorang pegawai merasa terinspirasi dan terdorong secara intrinsik, seperti melihat nilai penting dari pekerjaannya, merasa dicintai dan diakui atas kontribusinya, atau merasa berhasil dalam mencapai tujuan pribadi, maka motivasi kerja mereka akan tinggi. Selain itu, faktor ekstrinsik juga dapat mempengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor seperti imbalan finansial, pengakuan publik, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik. Rasa keadilan dan konsistensi dalam pemberian penghargaan dan insentif juga penting untuk menjaga motivasi kerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan sungguh-sungguh, melampaui harapan, dan mencapai hasil yang berkualitas. Mereka akan memiliki semangat yang tinggi, tanggung jawab yang kuat, dan inisiatif untuk terus belajar dan berkembang. Dalam konteks organisasi, penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengakuan dan imbalan yang adil, serta memberikan kesempatan pengembangan karir, organisasi dapat mendorong motivasi kerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Disiplin kerja memang memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang dituliskan maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan menerima konsekuensi atau sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang

diberikan [6]. Ketika seorang pegawai menjaga disiplin kerja dengan baik, mereka akan mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan secara konsisten. Hal ini berdampak positif terhadap efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas, meningkatkan produktivitas, dan menjaga kualitas kerja yang konsisten. Pegawai yang disiplin juga cenderung memiliki tingkat absensi yang baik, menghormati jadwal kerja, dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu. Selain itu, disiplin kerja yang kuat juga mencerminkan sikap tanggung jawab dan dedikasi terhadap pekerjaan. Pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus dan berkomitmen terhadap tugas-tugas yang diemban, serta memiliki orientasi terhadap pencapaian hasil yang baik dan berkualitas. Mereka juga mampu mengendalikan diri, menjaga etika kerja, dan menghindari perilaku yang tidak profesional. Dalam konteks perusahaan, penting bagi manajemen untuk mempromosikan budaya disiplin kerja yang kuat. Ini dapat dilakukan melalui penyusunan peraturan dan kebijakan yang jelas, komunikasi yang efektif tentang harapan dan standar kerja, serta penerapan konsekuensi yang adil dalam rangka menegakkan disiplin. Manajemen juga dapat memberikan pelatihan dan bimbingan kepada pegawai untuk memahami pentingnya disiplin kerja dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mematuhi aturan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan profesional. Hal ini akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan dan pencapaian tujuan perusahaan secara optimal [7].

Green Farm Kediri dipilih sebagai obyek penelitian karena terdapat beberapa aspek menarik yang akan diteliti. Pertama, penerapan kepemimpinan di Green Farm Kediri belum mencapai target yang diharapkan, sehingga kinerja pegawai tidak sejalan dengan teori kepemimpinan yang ada. Selanjutnya, motivasi kerja yang diterapkan di Green Farm Kediri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat akan diberikan bonus. Namun, masih terdapat masalah dalam disiplin kerja di Green Farm Kediri, seperti kehadiran pegawai yang terlambat.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang peneliti. Penelitian "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar" [8] menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai" [9] menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta" [10] menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Terakhir, penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar" [8] menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian hubungan kausal. Data penelitian yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui pendapat responden berdasarkan kuesioner yang disebarkan oleh peneliti kepada pegawai Green Farm Kediri. Variabel yang diteliti meliputi kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja. Teknik analisis yang digunakan meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan data, uji asumsi klasik untuk memverifikasi asumsi dasar dalam analisis regresi linier berganda, regresi linier berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut, koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar variabilitas kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain, dan uji hipotesis untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel-variabel tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil angket penelitian, dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	30	75%
Perempuan	10	25%
Total	40	100%

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 2, ditemukan bahwa dari total 40 responden, terdapat 30 orang (75%) yang merupakan laki-laki dan 10 orang (25%) yang merupakan perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 25	12	30%
26 – 31	16	40%
32 – 37	8	20%
>38	4	10%

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 3, dapat dilihat bahwa dari total 40 responden, terdapat 12 orang (30%) yang berusia antara 20-25 tahun, 16 orang (40%) yang berusia antara 26-31 tahun, 8 orang (20%) yang berusia antara 32-37 tahun, dan 4 orang (10%) yang berusia di atas 38 tahun.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Kualitas											
1	Y1.1.1	0	0	0	0	0	0	27	67,5	13	32,5
2	Y1.1.2	0	0	0	0	0	0	24	60	16	40
Kuantitas											
3	Y1.2.1	0	0	0	0	21	52,5	15	37,5	4	10
4	Y1.2.3	0	0	0	0	19	47,5	14	35	7	17,5
Ketepatan waktu											
5	Y1.3.1	0	0	0	0	21	52,5	12	30	7	17,5
6	Y1.3.2	0	0	0	0	18	45	15	37,5	7	17,5
Efektivitas											
7	Y1.4.1	0	0	0	0	0	0	27	67,5	13	32,5
8	Y1.4.2	0	0	0	0	1	2,5	22	55	17	42,5

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 5, dapat dilihat bahwa pada indikator kualitas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 27 responden (67,5%) yang menjawab setuju. Sementara itu, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 24 responden (60%) yang menjawab setuju. Pada indikator kuantitas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 21 responden (52,5%) yang menjawab netral. Item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 19 responden (47,5%) yang menjawab netral. Pada indikator ketepatan waktu, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 21 responden (52,5%) yang menjawab netral. Item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 18 responden (45%) yang menjawab netral. Pada indikator efektivitas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 27 responden (67,5%) yang menjawab setuju. Item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 22 responden (55%) yang menjawab setuju.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Kemampuan mengambil keputusan											
1	X1.1.1	0	0	0	0	22	55	11	27,5	7	17,5
2	X1.1.2	0	0	0	0	19	47,5	14	35	7	17,5
Kemampuan motivasi											
3	X1.2.1	0	0	0	0	21	52,5	15	37,5	4	10
4	X1.2.2	0	0	0	0	19	47,5	14	35	7	17,5
Kemampuan komunikasi											
5	X1.3.1	0	0	0	0	21	52,5	12	30	7	17,5
6	X1.3.2	0	0	0	0	18	45	15	37,5	7	17,5
Kemampuan mengendalikan bawahan											
7	X1.4.1	0	0	0	0	19	47,5	16	40	5	12,5
8	X1.4.2	0	0	0	0	16	40	21	52,5	3	7,5
Tanggung jawab											
9	X1.5.1	0	0	0	0	22	55	11	27,5	7	17,5
10	X1.5.2	0	0	0	0	25	62,5	10	25	5	12,5

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 6, dapat dilihat bahwa pada indikator kemampuan mengambil keputusan, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 22 responden (55%) yang menjawab netral. Item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 19 responden (47,5%) yang menjawab netral. Pada indikator kemampuan motivasi, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 21 responden (52,5%) yang menjawab netral. Item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 19 responden (47,5%) yang menjawab netral. Pada indikator kemampuan komunikasi, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 21 responden (52,5%) yang menjawab netral. Item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 18 responden (45%) yang menjawab netral. Pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 19 responden (47,5%) yang menjawab netral. Item kedua juga mendapatkan jawaban terbesar dari 21 responden (52,5%) yang menjawab setuju. Pada indikator tanggung jawab, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 22 responden (55%) yang menjawab netral. Item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 25 responden (62,5%) yang menjawab netral.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Kebutuhan hidup											
1	X2.1.1	0	0	0	0	21	52,5	15	37,5	4	10
2	X2.1.2	0	0	0	0	19	47,5	14	35	7	17,5
Kebutuhan masa depan											
3	X2.2.1	0	0	0	0	21	52,5	12	30	7	17,5
4	X2.2.2	0	0	0	0	19	47,5	14	35	7	17,5
Pengkakuan prestasi kerja											
5	X2.3.1	0	0	0	0	21	52,5	15	37,5	4	10
6	X2.3.2	0	0	0	0	19	47,5	14	35	7	17,5

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 7, dapat dilihat bahwa pada indikator kebutuhan hidup, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 21 responden (52,5%) yang menjawab netral. Item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 19 responden (47,5%) yang menjawab netral. Pada indikator kebutuhan

masa depan, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 21 responden (52,5%) yang menjawab netral. Item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 19 responden (47,5%) yang menjawab netral. Pada indikator pengakuan prestasi kerja, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 21 responden (52,5%) yang menjawab netral. Item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 19 responden (47,5%) yang menjawab netral.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Ketepatan waktu datang ke tempat kerja											
1	X3.1.1	0	0	0	0	2	5	25	62,5	13	32,5
2	X3.1.2	0	0	0	0	0	0	24	60	16	40
Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku											
3	X3.2.1	0	0	0	0	19	47,5	14	35	7	17,5
4	X3.2.2	0	0	0	0	21	52,5	15	37,5	4	10
Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas											
5	X3.3.1	0	0	0	0	19	47,5	14	35	7	17,5
6	X3.3.2	0	0	0	0	0	0	25	62,5	15	37,5

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 8, dapat dilihat bahwa pada indikator ketepatan waktu datang ke tempat kerja, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 25 responden (62,5%) yang menjawab setuju. Item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 24 responden (60%) yang menjawab setuju. Pada indikator kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 19 responden (47,5%) yang menjawab netral. Item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 21 responden (52,5%) yang menjawab netral. Pada indikator tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 19 responden (47,5%) yang menjawab netral. Item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 25 responden (62,5%) yang menjawab setuju.

Uji Asumsi Klasik

Berikut tabel 9 hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov:

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	0,075403
	Absolute	0,138
Most Extreme Differences	Positive	0,132
	Negative	-0,138
Test Statistic		0,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c

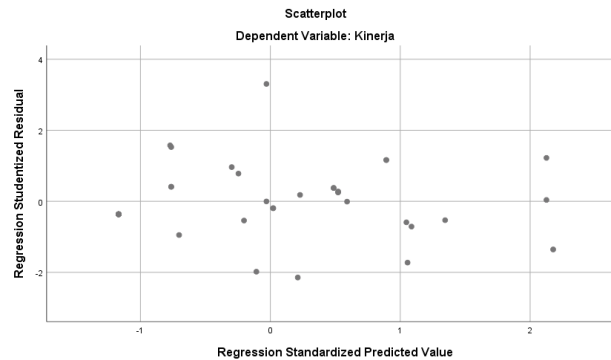
Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil output SPSS, ditemukan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,052, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Dengan demikian, berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang normal. Oleh karena itu, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi. Variabel X1 memiliki nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hal yang sama juga

berlaku untuk variabel X2 dan X3. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan kuat antara variabel-variabel independen dalam model regresi ini.

Berikut gambar 1. hasil dari uji heteroskedastisitas:



Sumber : Output SPSS

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan visualisasi pada gambar 1, distribusi titik-titik data menunjukkan keseragaman yang konsisten baik di bawah maupun di atas sumbu y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada adanya heteroskedastisitas dalam model regresi, sebab tidak terlihat pola penyebaran yang tidak merata atau terkonsentrasi pada kisaran tertentu di sepanjang sumbu y.

Regresi Linier Berganda

Berikut tabel 10 hasil dari analisis regresi linier berganda:

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6,508	1,662	
1 Kepemimpinan	0,223	0,063	0,384
Motivasi	0,125	0,117	0,138
Disiplin	0,613	0,148	0,475

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan Tabel 10, ditemukan bahwa konstanta memiliki nilai sebesar 6,508, menunjukkan adanya hubungan positif antara semua variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien regresi variabel X1 memiliki nilai 0,223, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam kepemimpinan sebesar 1 satuan secara positif akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,223 jika variabel lainnya tetap konstan. Koefisien regresi variabel X2 memiliki nilai 0,125, yang berarti setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan secara positif akan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,125 jika variabel lainnya tetap konstan. Selanjutnya, koefisien regresi variabel X3 memiliki nilai 0,613, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar 1 satuan secara positif akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,613 jika variabel lainnya tetap konstan.

Koefisien Determinasi

Penentuan koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan nilai Adjusted R square. Hasil nilai koefisien determinasi dapat ditemukan pada Tabel 11.

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.965 ^a	0,93	0,925	0,919	1,875

Sumber : Output SPSS

Nilai *Adjusted R Square* yang mencapai 0,925 mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin memiliki pengaruh yang luar biasa pada kinerja pegawai. Sebesar 92,5% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, meninggalkan hanya 7,5% variasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji-t (Parsial)

Berikut tabel 12 hasil uji-t:

Tabel 12. Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	3,916	0,000
1		
Kepemimpinan	3,516	0,001
Motivasi	1,072	0,291
Disiplin	4,146	0,000

Sumber : Output SPSS

Hasil pengujian hipotesis dari tabel 12 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti yang dapat dilihat dari nilai signifikansi (sig) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05) dan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel. Namun, variabel motivasi (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig yang lebih besar dari tingkat signifikansi dan nilai t hitung yang lebih kecil dari nilai t tabel.

Uji-F (Simultan)

Berikut tabel 13 hasil uji-F:

Tabel 13. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	407,178	3	135,726	160,614	0.000 ^b
1 Residual	30,422	36	0,845		
Total	437,6	39			

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan Tabel 13, ditemukan bahwa nilai signifikansi (sig) adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Artinya, secara simultan, variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Green Farm Kediri signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak, yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan Green Farm Kediri sudah sesuai dengan apa yang di

inginkan pegawai. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan konsistensi antara hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yang memberikan dukungan lebih lanjut terhadap hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja pegawai [8].

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Green Farm Kediri. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar 0,291, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka tanpa memerlukan motivasi eksternal. Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [9].

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin dan kinerja pegawai Green Farm Kediri. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan Green Farm sudah sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga menyimpulkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [10].

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Green Farm Kediri. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebesar 92,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi dari ketiga variabel independen tersebut (kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja), sedangkan sisanya sebesar 7,5% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam konteks Green Farm Kediri, disiplin kerja terbukti menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, dengan nilai Standardized Coefficients Beta tertinggi sebesar 0,475. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga menemukan pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai [8].

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Green Farm Kediri. Meskipun variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan, penting untuk tetap mempertimbangkan aspek motivasi dalam lingkungan kerja untuk memelihara semangat dan kepuasan pegawai. Secara simultan, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Green Farm Kediri. Oleh karena itu, disarankan agar Green Farm Kediri memperkuat kepemimpinan yang efektif, terus memberikan motivasi, dan meningkatkan kedisiplinan pegawai sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya di bidang yang sama, dengan memperluas variabel dan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Hasibuan MSP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara; 2019.
- [2] Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers; 2019.
- [3] Hamali AY. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS; 2018.
- [4] Adam A, Efni Y. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT . Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat* 2021;32:48–56.
- [5] Afandi P. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media; 2018.

- [6] Siswanto HB. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara; 2020.
- [7] Harahap DS, Khair H. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2019;2:69–88.
- [8] Maryadi M, Sjarlis S. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 2023;4:285–98.
- [9] Maytari ME, Lubis T. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa* 2021;1:205–14.
- [10] Hairunnisa EE, Ali S. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi* 2022;6:2023–37.