
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
KEPALA KANTOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI KESYAHBANDARAN
OTORITAS PELABUHAN KELAS II TANJUNG BALAI KARIMUN**

Nisha Desfi Arianti¹ dan Karmila²

¹Dosen Program Studi Manajemen Kepelabuhan dan Pelayaran, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Universitas Karimun, Karimun (29661), Kepulauan Riau, Indonesia

²Mahasiswa Program Studi Manajemen Kepelabuhan dan Pelayaran, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Universitas Karimun, Karimun (29661), Kepulauan Riau, Indonesia

Surel: nishadesfia67@gmail.com.

Abstrak

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan mempunyai tugas komplit dalam bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja kepala kantor terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data studi dokumentasi, analisis regresi linier berganda (SPSS versi 16.0). Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja kepala kantor terhadap kinerja pegawai, berdasarkan nilai uji T mengenai gaya kepemimpinan $T_{hitung} < 0,05$ ($0,020 < 0,05$) h_{01} ditolak h_1 diterima, sedangkan motivasi dari $t_{tabel} < 1,379 < 2,028$, maka h_0 diterima dan h_1 ditolak. Disiplin kerja kepala kantor nilai $t_{tabel} < 3,842 > 2,028$, maka h_0 ditolak dan h_1 diterima. Namun yang perlu ditingkatkan adalah mengenai motivasi kerja yang diberikan kepala kantor karena motivasi juga berperan penting dalam sebuah organisasi.

Kata kunci: Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan, Kinerja pegawai, Motivasi

I. PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan akan cocok jika tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan ke bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Guritno *et al.*, 2005). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan sesuatu

yang benar memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai dan Sagala (2009). Motivasi terbagi atas dua jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif contohnya seorang manajer memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi melebihi standar yang diharapkan, sedangkan motivasi negatif contohnya seorang manajer memberikan hukuman kepada karyawan jika target pencapaian tidak terpenuhi sesuai dengan standar yang diharapkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Mangkunegara (2010) membagi bentuk disiplin kerja menjadi dua yaitu Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif. Adapun beberapa indikator disiplin menurut Hasibuan (2012) yaitu: a. tujuan dan kemampuan; b. teladan pemimpin; c. balas jasa; d. keadilan; e. waskat/pengawasan melekat; f. sanksi hukuman; g. ketegasan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Sutrisno *et. al*, 2016).

Dalam beberapa penelitian serupa menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Sutrisno *et. al*, 2016); motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Setiawan, 2013); disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Safitri, 2013). Namun, tidak semua penelitian serupa yang menunjukkan hasil pengaruh positif dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ada juga hasil yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menarik peneliti untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Karimun dalam menjalankan tugasnya. Sesuai tugasnya Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan, dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan kepada populasi kantor Kesyahbandara dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun yang berjumlah 40 orang. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner (Sugiyono, 2009). Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua) yaitu: 1). Analisis Regresi Linier Berganda dan 2). Pengujian Hipotesis.

1). Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005 dalam Nuraini dan Siswanta, 2016):

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

Keterangan:

Y	= variabel dependen (kinerja pegawai)
a	= konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= koefisien garis regresi
X ₁ , X ₂ , X ₃	= variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja)
e	= <i>error</i> / variabel pengganggu

2). Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Digunakan untuk melihat tingkat signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu dengan menggunakan taraf signifikan 5%.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Digunakan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen dengan menggunakan taraf signifikan 5%.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien determinasi diberi notasi R, Nilai koefisien korelasi berganda (R) terletak antara $0 < R < 1$, jika $R = 1$ maka terdapat hubungan yang sangat erat atau sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Penelitian telah dilakukan pada seluruh populasi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Karimun sebagai responden sebanyak 40 orang. Adapun karakteristik responden meliputi: nama, jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 1.

Pada Tabel 1. dapat diketahui bahwa jenis kelamin pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan seimbang antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan yaitu masing-masing 20 orang atau 50%; umur responden tertinggi adalah responden dengan umur 31 tahun sampai dengan 40 tahun yaitu 20 orang atau 50%, kemudian umur antara 28 tahun sampai dengan 30 tahun yaitu 12 orang atau 30%, dan umur terendah adalah antara umur diatas 40 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 20%; dan juga terlihat bahwa lama bekerja responden berkisar antara 1 sampai dengan 4 tahun lebih banyak yaitu 24 orang atau 60%, sedangkan yang bekerja antara 5 sampai dengan 8 tahun lebih sedikit yaitu 16 orang atau 40%.

Tabel 1. Karakteristik Responden (jenis kelamin, usia, dan lama bekerja)

No	Demografi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1.	Perempuan	20	50%
2.	Laki-laki	20	50%
Usia			
1.	28-30 Tahun	12	30%
2.	31-40 Tahun	20	50%
3.	> 40	8	20%
Lama Bekerja			
1.	1-4 Tahun	24	60 %
2.	5-8 Tahun	16	40%

Sumber Data : Data primer diolah, 2018

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Karimun.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel independen	Koef. Regresi	T hit	T tab	Keterangan
(Constant)	-8,794			
Gaya Kepemimpinan	0,212	2,433	2,028	Signifikan
Motivasi	0,167	1,379	2,028	Non signifikan
Disiplin	0,347	3,842	2,028	Signifikan
F hit	9,460			
F tab	2,870			
R Square	0,441			
Multiple R	0,664			

Dependen Variabel : Kinerja

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda berdasarkan Tabel 2 menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -8,794 + 0,212X_1 + 0,167X_2 + 0,347X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -8,794 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai nilai nol, maka kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan akan menurun sebesar -8,794;
- Variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,212. Variabel ini mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Jika variabel gaya kepemimpinan semakin meningkat, kinerja juga akan meningkat, begitu sebaliknya;
- Variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,167. Variabel ini mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa antara variabel motivasi kerja dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Jika variabel motivasi kerja semakin meningkat, kinerja juga akan meningkat, begitu sebaliknya;

- d) Variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,347. Variabel ini mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa antara variabel disiplin kerja dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Jika variabel disiplin kerja semakin meningkat, kinerja juga akan meningkat, begitu sebaliknya.

2. Pengujian Hipotesis

a) Uji t

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan positif antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja (X) secara parsial terhadap kinerja (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan positif antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja (X) secara parsial terhadap kinerja (Y)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Gaya kepemimpinan

Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar 2,433 dan t_{tabel} sebesar 2,028. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,433 > 2,028$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula, begitu juga sebaliknya jika gaya kepemimpinan semakin rendah maka kinerja akan semakin rendah.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis yaitu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,568 > 2,027$) (Nuraini dan Siswanta, 2016); t_{hitung} 3,784 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Reza, 2010); t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,623 > 1,96$) (Riyadi, 2011). Hasil dari tiga penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja

Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} motivasi kerja sebesar 1,379 dan t_{tabel} sebesar 2,028. Nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,379 < 2,028$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya motivasi kerja secara parsial mempunyai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang sama, yaitu motivasi kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti dari t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,722 < 1,672$) (Suwati, 2013)

Disiplin kerja

Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 3,842 dan t_{tabel} sebesar 2,028. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,842 > 2,028$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula, begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja semakin rendah maka kinerja akan semakin rendah.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 (Reza, 2010).

b) Uji F

Pada Tabel 2 diatas didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 9,460 dan F_{tabel} sebesar 2,870. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($9,460 > 2,870$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan keputusan hipotesis maka gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.

c) Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Untuk menunjukkan berapa persen variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebasnya dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda (*adjusted R Square*) sedangkan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat digunakan koefisien korelasi berganda (*Multiple R*). Tabel 2 menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda R sebesar 0,664. Nilai ini mendekati angka 1 artinya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah kuat yaitu berada pada interval antara 0,6 – 0,799 (Sugiyono, 2009). Sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,441, maka dapat diartikan bahwa 44% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan. Sehingga semakin baik Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Journal BI*. 1:63-74.
- Hasibuan, S.P Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara edisi ketiga. Jakarta
- Mangkunegara. A.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Rosdakarya, Bandung.
- Nuraini, M.A dan L, Siswanta. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Reza, R.A. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa, Banjarnegara. Skripsi. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Riyadi, A. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 13(1):40-45.

- Safitri, E. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 1(4):1044-1054.
- Setiawan, A. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(4): 1245-1253.
- Sugiyono. 2009. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, S., A. Fathoni., dan M.M. Minarsih. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*. 2(2).
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Journal*