

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS II MACCINI BAJI PANGKEP

Zainal^{*1}, Haeranah², Muhammad Idris³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}zainal@gmail.com, ²haeranah@stienobel-indonesia.ac.id, ³muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara Parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara Simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

Penelitian ini dilakukan pada Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 61 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep. Ini berarti Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep. Secara simultan Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik variabel disiplin akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to 1) To determine and analyze the partial influence of leadership, motivation and discipline on the performance of Class II Maccini Baji Pangkep Port Organizing Unit Office Employees. 2) To determine and analyze the influence of leadership, motivation and discipline simultaneously on the performance of Class II Maccini Baji Pangkep Port Organizing Unit Office Employees. 3) To find out and analyze which variables have the most dominant influence on the performance of Class II Maccini Baji Pangkep Port Organizing Unit Office Employees.

This research was conducted on Employee Performance at the Class II Maccini Baji Pangkep Port Organizing Unit Office. The sample was determined using a saturated sample, namely 61 employees. The data collection method used was a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the research concluded that: partially Leadership, Motivation and Discipline had a positive and significant effect on the Performance of Class II Maccini Baji Pangkep Port Organizing Unit Office Employees. This means that Leadership, Motivation and Discipline are able to improve the Performance of Class II Maccini Baji Pangkep Port Organizing Unit Office Employees. Simultaneously Leadership, Motivation and Discipline have a positive and significant influence on the Performance of Class II Maccini Baji Pangkep Port Organizing Unit Office Employees. Partially, it shows that the Discipline variable has a dominant influence on the Performance of the Class II Maccini Baji Pangkep Port Organizing Unit Office Employees. This

shows that the better the discipline variable, the more the Performance of the Class II Maccini Baji Pangkep Port Organizing Unit Office Employees will improve.

Keywords: *Leadership, Motivation, Discipline and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan melalui Direktur Jenderal Perhubungan Laut yang mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 72 Tahun 2021 Perubahan Keempat atas KM 62 Tahun 2010 Tentang Organisasi dan Tata Cara Kerja Kantor Uni Penyelenggara Pelabuhan yaitu melaksanakan pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhan, keselamatan dan keamanan pelayaran pada pelabuhan, serta penyediaan dan pelayanan jasa kepelabuhan yang belum diusahakan secara komersial.

Keberhasilan Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji sangat ditentukan oleh pimpinan yang ada pada Dinas tersebut. kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin. Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan dan kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan organisasi banyak ditentukan oleh aspek kepemimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya (Alimuddin, 2013). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi. Aktivitas sehari-hari yang dijalankan menuntut setiap pegawai untuk meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai konsekuensi menjadi pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai pengabdian dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pemimpin adalah kegiatan yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui *prestise, power* dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kemampuan persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya.

Aspek lain yang cukup penting dalam kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan (*leadership style*). Menurut Luthan (2012) Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang manajer pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku bawahannya.

Blake and Mowtown (2014) membedakan 2 gaya kepemimpinan berdasarkan dua dimensi, yaitu: perhatian terhadap tugas (*concern for task*) dan perhatian terhadap pegawai (*concern for people*) teori terkenal dengan Blake and Mowtown Managerial Grid.

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Rivai (2014) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

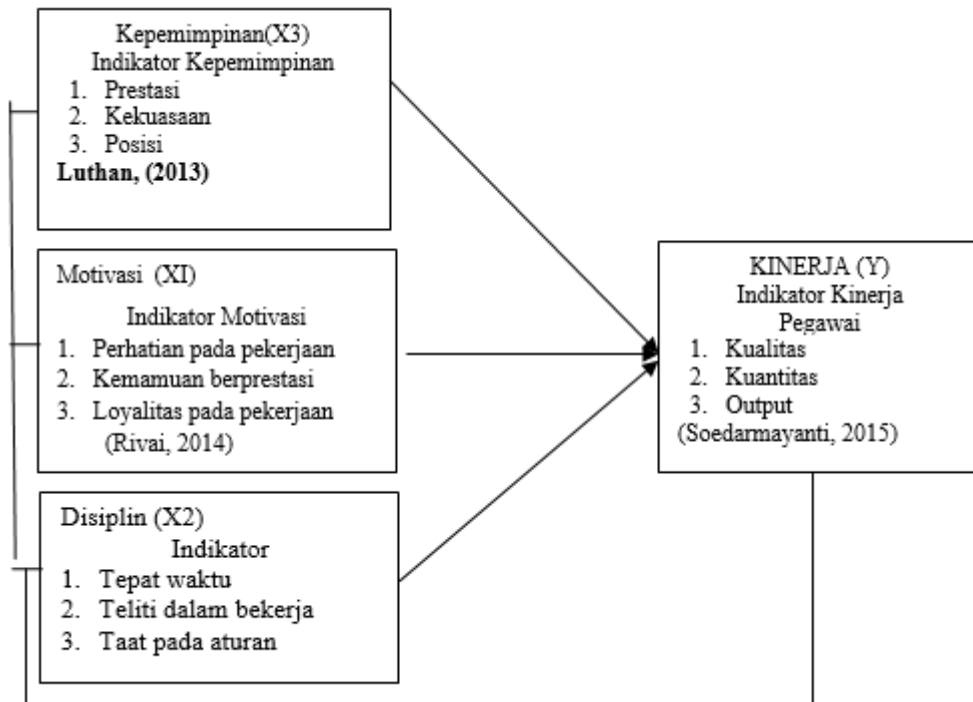
Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2014) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Fakta empiris menunjukkan, bahwa kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep masih perlu ditingkatkan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang telah dicapai masih belum optimal, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang bagus, ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, administrasi belum bagus, keterlambatan dalam bekerja, motivasi pegawai masih rendah dan factor lainnya. Rendahnya kedisiplinan pegawai dalam mendorong, merangsang dan mendukung

pegawai untuk meningkatkan kompetensinya, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki, serta rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena tidak diberdayakannya pegawai yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.
2. Kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.
3. Variabel Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2012). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh dan akurat serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian ini. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian selama 1 bulan yaitu bulan April sampai Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Kantor Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep berjumlah 61 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep berjumlah 61 orang.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket).

Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X₁)			
X _{1.1}	0,661	0,252	Valid
X _{1.2}	0,764	0,252	Valid
X _{1.3}	0,729	0,252	Valid
X _{1.4}	0,758	0,252	Valid
X _{1.5}	0,681	0,252	Valid
X _{1.6}	0,742	0,252	Valid
Motivasi (X₂)			
X _{2.1}	0,752	0,252	Valid
X _{2.2}	0,737	0,252	Valid
X _{2.3}	0,786	0,252	Valid
X _{2.4}	0,713	0,252	Valid
X _{2.5}	0,800	0,252	Valid
X _{2.6}	0,816	0,252	Valid
Disiplin(X₃)			
X _{3.1}	0,696	0,252	Valid
X _{3.2}	0,735	0,252	Valid
X _{3.3}	0,705	0,252	Valid
X _{3.4}	0,722	0,252	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{3,5}$	0,645	0,252	Valid
$X_{3,6}$	0,491	0,252	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y_1	0,738	0,252	Valid
Y_2	0,704	0,252	Valid
Y_3	0,604	0,252	Valid
Y_4	0,671	0,252	Valid
Y_5	0,780	0,252	Valid
Y_6	0,635	0,252	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,252. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,816	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,861	Reliabel
Disiplin (X_3)	0,740	Reliabel
Kinerja (Y)	0,780	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin(X_3) dan Kinerja Pegawai (Y). di bawa ini table hasil analisis regresi berganda. Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
Constant	1,167			
Kepemimpinan (X_1)	0,250	2,964	2,002	0,004
Motivasi (X_2)	0,330	4,382	2,002	0,000
Disiplin(X_3)	0,419	4,390	2,002	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 1,167 + 0,250X_1 + 0,330X_2 + 0,419X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 1,167. Artinya jika variabel Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), dan Disiplin(X₃) bernilai nol maka kinerja pegawai adalah sebesar 1,167.
2. Variabel Kepemimpinan (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,250. Kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,250.
3. Variabel Motivasi (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,330. Artinya Motivasi (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,330.
4. Variabel Disiplin (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,419. Artinya Disiplin(X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Disiplinmeningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,419.

Uji t (Secara Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi
Kepemimpinan(X ₁)	2,964	0,004
Motivasi (X ₂)	4,382	0,000
Disiplin (X ₃)	4,390	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep

Hasil pengujian Kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,964 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $2,964 > 2,002$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep

Hasil pengujian Motivasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,382 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $4,382 > 2,002$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep

Hasil pengujian Disiplin (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,390 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $4,390 > 2,002$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

Uji f (Secara Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.841	3	60.280	55.644	0.000 ^b
	Residual	61.749	57	1.083		
	Total	242.590	60			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 55,644 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $55,644 > f_{tabel}$ sebesar 2,77 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) Disiplin (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep .

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel

yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Kepemimpinan (X ₁)	0,266	0,000
Motivasi (X ₂)	0,372	0,011
Disiplin(X ₃)	0,384	0,031

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂) dan Disiplin (X₃) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep adalah variabel Disiplin (X₃) dengan nilai beta sebesar 0,384, kemudian variabel Motivasi (X₂) dengan nilai 0,372, dan variabel terendah adalah variabel Kepemimpinan (X₁) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,266.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R²) pada Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.863 ^a	0.745	0.732	1.041
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,745 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), Disiplin (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,745 atau 74,5 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan(X₁), Motivasi (X₂), Disiplin(X₃) Sedangkan sisanya 25,5 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinannilai $t_{hitung} (2,964) > t_{tabel} (2,002)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,004 < 0,05$. Artinya secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hendrawati Hamid (2020) tentang Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN. Metode analisis yang di gunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel yakni: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja, memiliki berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis menyarankan bahwa kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Jeneponto dapat lebih memperhatikan faktor yang mendorong kinerja pegawai seperti disiplin terhadap aturan serta menciptakan lingkungan kerja yang semakin kondusif.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Anna Rachmaniah (2016), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen. Sedangkan metode dan tehnik analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif dengan tehnik data linear regresi linear berganda dan uji t serta uji F dengan memakai sampel dengan rumus Slovin sehingga mendapatkan sampel sebagai responden sebanyak 58 orang Aparatur Sipil Negara dilingkungan Sekretariat Daerah. Berdasarkan hasil terlihat bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Pengertian yang lebih tegas dan tajam dikemukakan oleh Dubrin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Luthans, 2002:557 Pemimpin memiliki karakteristik untuk menciptakan hal yang baru (selalu berinovasi). Gagasan-gagasan yang dimiliki oleh pemimpin merupakan gagasan sendiri tidak meniru ataupun menjiplak. Pemimpin selalu berupaya untuk mengembangkan apa yang ia lakukan. Percaya pada bawahan, dan selalu menanamkan kepercayaan pada anggota organisasi. Gagasannya memiliki perspektif jangka panjang.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi nilai $t_{hitung} (4,382) > t_{tabel} (2,002)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

Penelitian ini sesuai dengan Hasil Rommy Beno Rumondor. Altje Tumbel. Jantje L. Sepang. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja agar mereka dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan mempunyai sikap dan tanggung jawab institusi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Nina Karunia (2018). Dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara". Tehnik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan metode analisis

regresi linear untuk mengukur dan menganalisa seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian Daerah, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2014) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2015). Pengertian motivasi yang dikemukakan Terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia. Motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya". (Hasibuan, 2015).

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Disiplin nilai t_{hitung} (4,390) > t_{tabel} (2,002) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rachmaniah (2016), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Metode dan tehnik analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif dengan tehnik data linear regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri. Menurut Sinungan (2014), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Menurut Handoko (2010) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan. Fungsi khusus disiplin dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam

hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan bekerja.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 1,167 artinya jika nilai variabel bebas (Kepemimpinan, Motivasi, dan Motivasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 1,167.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $55,644 > F_{tabel}$ 2,77. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi. Aktivitas sehari-hari yang dijalankan menuntut setiap pegawai untuk meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai konsekuensi menjadi pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai pengabdian dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pemimpin adalah kegiatan yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui *prestise*, *power* dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kemampuan persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya.

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Rivai (2014) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi

tercapainya tujuan organisasi.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep adalah variabel Disiplin (X_3) dengan nilai beta sebesar 0,384, kemudian variabel Motivasi (X_2) dengan nilai 0,372, dan variabel terendah adalah variabel Kepemimpinan (X_1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,266.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sama di lakukan Andarias Kuddy, (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. Pengumpulana data dilakukan dengan menggunakan survei langsung dengan menggunakan instrumen kuesioner dan hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 54 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu), variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. Disamping itu penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.
2. Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.
3. Variabel Disiplin merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansari, M. Isa. (2010). Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja ASN Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Arnisa, A., Latief, F., & Nurhaeda, Z. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dpmdppkbp3a Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan. *Nobel Management Review*, 4(3), 415-425.
- Aswar. (2010). Reliability dan Validitas (3r ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

- Aulya, I. N., Firman, A., & Badaruddin, B. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 POLEWALI MANDAR. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 2(3), 347-359.
- Djatmiko, Yayat, Hayati. (2011). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama Alfabetta. Bandung.
- Dwiyanto, Agus., dkk. (2010). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Effendy, Sofyan., dan Singarimbun, Masri. (2013). *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta.
- Egan, John. (2010). *Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing*. Prentice Hall: Singapore.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hatch, M, J. (2010). *Organizational Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspective*. Oxford University Press. New York.
- Hersey, Paul., & Kenneth, H. Blanchard. (2012). *Manajemen Perilaku Organisasi; Pembedayaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi 4*. Erlangga. Jakarta.