

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PENGELOLA PELABUHAN PERIKANAN

Asri Sulistyaningsih dan Anik Herminingsih
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mercubuana
asrie.jenar@gmail.com; aherminingsih@gmail.com

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan terhadap 94 responden dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisa data yang digunakan adalah analisis statistik. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai; (2) ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai; (3) ada pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa saran yang perlu disampaikan adalah untuk memperkuat kepemimpinan transformasional, perlu ditingkatkan kemampuan bawahan untuk menangani masalah dalam pekerjaan, meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap keputusan yang dibuat pemimpin.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract. This research aimed to determine the effect of transformational leadership, work motivation and work discipline on employee performance. This study was conducted on 94 respondents with a quantitative descriptive approach. Therefore, the data analysis used is statistical analysis. The conclusions of this study are: (1) there is a positive and significant influence between transformational leadership on employee performance; (2) there is a positive and significant influence between employee motivation on employee performance; (3) there is a significant positive influence between work discipline on employee performance. Some suggestions that need to be conveyed are to strengthen transformational leadership, the ability of subordinates needs to be improved to deal with problems in work, increase the trust of subordinates to decisions made by leaders. Increased work motivation provides opportunities for employees to convey ideas that support smooth activities.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang. Pelabuhan Perikanan Muara Angke merupakan Kawasan Minapolitan seluas ± 63,993 m² di bawah pengelolaan Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan dimana kawasan ini merupakan suatu kawasan bisnis perikanan tangkap yang berfungsi melayani, mendorong dan memacu pembangunan yang dikembangkan secara terintegrasi dengan melibatkan masyarakat swasta dalam upaya menciptakan iklim bisnis yang lebih baik.

Dalam upaya pengelolaan kawasan menjadi lebih baik maka diperlukan kinerja yang baik dari seluruh pegawai di lingkungan Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan sehingga kegiatan pelayanan untuk mendukung kelancaran usaha/bisnis di Kawasan Pelabuhan Perikanan Muara Angke dapat lebih efektif dan efisien. Kelangsungan kinerja pegawai yang lebih efektif dapat terwujud apabila ada peran pimpinan yang dapat memberikan motivasi kepada pegawai sehingga pegawai dengan penuh semangat akan melaksanakan kegiatan pelayanan kepada pelaku usaha dan masyarakat di Kawasan Pelabuhan Perikanan.

Fenomena yang terjadi di Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan dapat di lihat dari hasil kinerja instansi masih belum dapat mencapai target yang telah direncanakan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) hal ini disebabkan karena pegawai dalam menjalankan kegiatan kerja masih belum maksimal dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, kegiatan pelayanan masih sering terjadi tindakan tidak disiplin yang dilakukan oleh beberapa pegawai antara lain, pegawai yang menyalahgunakan wewenang, pegawai tidak masuk kerja tanpa ijin, pegawai datang terlambat, pegawai tanpa ijin berada di luar lingkungan kerja pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi, pegawai pulang lebih cepat dari waktu jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini terjadi karena sikap pegawai yang kurang peka terhadap tugas dan kewajibannya, oleh sebab itu peranan pemimpin sangat diperlukan dalam memperbaiki perilaku pegawai yang mengabaikan kedisiplinan dalam bekerja dengan memberikan motivasi kepada pegawai diantaranya memberikan kesempatan mengadakan kegiatan bersama untuk saling bertukar pikiran dalam suasana kekeluargaan sehingga segala permasalahan dapat dipecahkan bersama, namun apabila ada pegawai yang masih melakukan tindakan tidak disiplin, maka pimpinan akan memberikan beberapa sanksi baik sanksi ringan sampai sanksi berat. Kurangnya kedisiplinan pegawai mempengaruhi kinerja pegawai sehingga target penyerapan anggaran tidak tercapai. Hal ini dapat dilihat dari data penyerapan anggaran selama 5 tahun berurut-urut mengalami kenaikan dan penurunan, artinya bahwa target yang direncanakan Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan tidak dapat dicapai dengan sempurna.

Kepercayaan masyarakat kepada kinerja pegawai khususnya masyarakat kawasan Muara Angke akan tercipta apabila Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan Muara Angke dapat memberikan pelayanan publik (masyarakat) yang baik dan mentaati prosedur yang telah ada. Salah satu tujuan dari Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan Muara Angke adalah melayani masyarakat, yang diwujudkan melalui pelayanan masyarakat. Tujuan Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan dapat terwujud apabila kinerja yang dimiliki oleh pegawai itu tinggi, karena kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kemudian untuk mewujudkan sumber daya manusia yang bertaqwa, sejahtera, berkualitas, berakhlak mulia, profesional, unggul dan berdaya saing, sebagaimana yang tercantum dalam visi dan misi Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan Muara Angke dapat terwujud apabila memiliki kualitas kepemimpinan yang efektif melalui pendekatan emosional terhadap bawahan atau orang yang dipimpinya. Pemimpin yang memiliki kualitas efektif adalah pemimpin yang dapat mengarahkan dan memberikan motivasi kepada pegawai agar melaksanakan pekerjaan menjadi suatu keharusan untuk dilakukan bukan menjadikan pekerjaan tersebut memaksa pegawai melaksanakannya.

Agar lebih mendukung kinerja pegawai, Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan Muara Angke memberikan sanksi-sanksi dan hukuman agar terlaksannya pendisiplinan kerja sebagai bentuk atau upaya Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan Muara Angke meningkatkan kinerja pegawai. Bentuk-bentuk disiplin kerja yang diterapkan di Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan Muara Angke yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja agar nantinya diharapkan kinerja pegawai lebih baik daripada sebelumnya. Dilihat dari tahun ke tahun, dari tahun 2015 sampai 2017 disiplin kerja pegawai Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan Muara Angke mengalami peningkatan yang cukup.

Dari gejala tersebut dapat diamati berdasarkan pra survei lapangan dengan mewawancarai beberapa pegawai menginginkan adanya sosok seorang pemimpin yang dapat membangkitkan semangat kerja dan saling memotivasi antara sesama pegawai dan pimpinan terhadap bawahan. Permasalahan yang terjadi pada para pegawai di organisasi dan berdasarkan hasil prasurvei yang diisi oleh 15 (lima belas) pegawai menunjukkan faktor mengenai Kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja mempunyai angka terbesar yang menjawab "TIDAK" angka tersebut mengindikasikan masalah sikap pegawai. Menurut Getol, (2012:89) Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi

sekelompok orang yang memiliki kebutuhan yang sama dan mengarahkan mereka agar mereka bersedia melakukan pekerjaan sesuai dengan pengarahannya dan pada akhirnya mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama-sama. Sutrisno (2010: 213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Setiawan (2013: 15), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang bertanggung jawab secara efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan sekuat tenaga agar pekerjaan dapat berhasil sebaik-baiknya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Priyo dkk, 2014 :1). Menurut Runtuwu (2015) Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkeinginan mematuhi dan menjalankan peraturan – peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandaskan kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan, kenyataan, dan diharapkan agar karyawan memiliki sikap disiplin tinggi dalam bekerja.

Oleh sebab itu, semua diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dengan harapan dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi dan yang terpenting adalah kualitas dari tenaga kerja itu sendiri. Dengan demikian maka penulis mengambil judul adalah : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan. Tujuan penelitian adalah mengetahui dan menganalisa : 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Mathis dan Jackson (2010:3) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan - tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2009:5), manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Menurut Dessler (2011:5), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Menurut Noe dan Hollenbeck (2011:2), manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi. Kesimpulan dari manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur proses pemanfaatan tenaga kerja agar dapat berjalan sesuai dengan kombinasi kebijakan dan prosedur yang sudah ada agar menghasilkan kinerja yang baik, demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kepemimpinan Transformasional. Dewasa ini kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Yukl dalam Budi Supriyanto (2014:8) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju

dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

House dalam Syamsul (2012:30) mengatakan kepemimpinan adalah cara seseorang menggunakan dominasi dan memiliki keyakinan diri untuk mempengaruhi dan menampilkan moralitas tinggi kepada bawahannya. Menurut Hasibuan (2012:70) kepemimpinan (*leadership*) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Disini kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu Thoha (2010:9).

Motivasi Kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2010:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan: untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Menurut Sutrisno (2013:116) menyatakan motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa hal, yang dapat digolongkan menjadi dua, yaitu intern dan ekstern yang berasal dari pegawai. Menurut Rivai (2010:840), teori motivasi mulai berkembang pada era tahun 1950-an. Konsep motivasi merupakan sesuatu hal yang sulit dianalisis karena harus menyimpulkan motif-motif perilaku manusia. Perilaku yang sama sangat mungkin memiliki motif yang berbeda, sebaliknya motif yang sama sangat mungkin menghasilkan perilaku yang berbeda. Beberapa teori yang mempelajari tentang motivasi adalah: 1) Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow dan 2) Teori X dan Teori Y Douglas McGregor Kebutuhan David McClelland

Disiplin Kerja. Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sejalan dengan Rivai & Sagala, (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut Hasibuan (2012:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Pegawai akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan di dalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup kerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan

adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kinerja Pegawai. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari taka-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeheriono (2012: 69)

Moeheriono (dalam Rosyida 2010:11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tuijuan, visi dan misi organisasi yang dituangkangan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis. Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu maka untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan, disusunlah kerangka pemikiran yang terdiri dari 3 variabel independen yakni : Kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3). Adapun variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Terdapat 3 hipotesis penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini yakni :

H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Tempat Penelitan, peneliti mengambil di instansi pemerintah yaitu Unit Pengelola Pelabuhan Perikan Muara Angke. Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan merupakan instansi di bawah Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Beralamat di Jalan Dermaga No 1. Kelurahan Pluit, Kecamatan Penjaringan, Kota Administrasi Jakarta Utara. Merupakan instansi pemerintah yang yang mengelola aktifitas Pendaratan Kapal Perikanan, Kegiatan Pelelangan Ikan, Pengelolaan Pasar Ikan, Docking kapal, dan memberikan pelayanan administrasi perijinan di sektor perikanan. Waktu pelaksanaan Penelitian mulai bulan Maret 2018 - Agustus 2018.

Populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian yaitu Pegawai Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan Muara Angke berjumlah 122 pegawai. Dalam penelitian ini tidak semua pegawai di Unit Pengelola Pelabuhan Perikan Muara Angke menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel maka, peneliti menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 5% (Sugiyono, 2014:150). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan *survey* dan melakukan penyebaran kuisioner secara langsung pada objek penelitian yaitu pada pegawai Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan Muara Angke. Metode pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner.

Evaluasi validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik dilaksanakan sebelum proses pengujian hipotesis dan interpretasi hasil pengujian hipotesis. Analisis menggunakan model regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis dilaksanakan dengan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden. Analisis terhadap jawaban responden menggambarkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian adalah Laki-laki 87 orang atau 92,6% dan Perempuan 7 orang atau 7,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan Muara Angke adalah laki-laki. Deskripsi responden menurut usia menguraikan atau memberikan gambaran mengenai usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dalam karakteristik responden menurut usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini: mbarakan usia responden dalam penelitian ini, responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 38 orang atau 40,4 persen , responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 37 orang atau 34,4 persen , dan responden yang berusia 46-55 tahun sebanyak 19 orang atau 20,2 persen . Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan Muara Angke berusia 25-35 tahun sebanyak 38 orang atau 40,4 persen .

Karakteristik pendidikan responden dapat diklasifikasikan menjadi lima bagian yaitu: SLTP, SMA/SMK, Diploma (D3), Sarjana (S1) dan Pasca Sarjana (S2). Adapun deskripsi profil responden menurut jenis pendidikan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTP sebanyak 1 orang atau 1,1 persen , tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 72 orang atau 76,6 persen , responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma (D3) berjumlah 2 orang atau 2,1 persen , responden dengan pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 17 orang atau 18,1 persen dan responden berpendidikan Pasca Sarjana sebanyak 2 orang atau 2,1 persen . Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan adalah berpendidikan SMA/SMK sebanyak 72 orang atau 76,6 persen

Berdasarkan lama bekerja responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, dari tabel yang didapat responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 18 orang atau 19,1 persen , responden dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 52 orang atau 55,3 persen , responden dengan masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 14 orang atau 14,9 persen , dan responden dengan masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 10 orang atau 10,6 persen. Hal ini menunjukkan bahwa lama bekerja mayoritas pegawai Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan Muara Angke responden dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 52 orang atau 55,3 persen .

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan kriteria *pearson correlation* (r- hitung) hasilnya menunjukkan bahwa keseluruhan indikator variabel penelitian memiliki lebih besar dari r-tabel 0,171. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dalam kuisioner penelitian dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas terhadap suatu instrumen dilakukan untuk mengetahui keterpercayaan, keterandalan, konsistensi dari instrumen tersebut. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan mencari nilai *cronbach's alpha*. Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat memiliki nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing instrumen lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada kuesioner adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik. Dari analisis diperoleh hasil uji Kolmogrov-Smirnov dapat dilihat bahwa hasil *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan variabel dalam penelitian ini semua berada diatas 5% sehingga dapat dikemukakan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi berdistribusi normal.

Berdasarkan pengolahan data uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS 23 terlihat bahwa ketiga variabel independen menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,406, variabel motivasi kerja 0,407, dan variabel disiplin kerja sebesar 0,458 lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF untuk variabel kepemimpinan transformasional 2,463, variabel motivasi kerja 2,454, dan variabel disiplin kerja sebesar 2,185 nilai tersebut kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolienaritas antar variabel independen dalam model regresi.

Berdasarkan hasil olah data pada SPSS 23 dengan scatter plot menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Ketepatan Model. Sebelum dilakukan uji hipotesis dilakukan uji ketepatan model dengan koefisien determinasi dan uji F. Berdasarkan analisis data, diketahui hasil koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,724 yang artinya 72,4% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja pekerjaan, berarti model baik. Hasil uji statistik F sebagaimana disajikan pada Tabel 1 memiliki nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,994	3	2,998	82,423	0,000 ^b
	Residual	3,274	90	0,036		
	Total	12,267	93			

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

B. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Tranformasional

Sumber : Hasil Pengolahan Spss 23

Hasil Uji Hipotesis (Uji t). Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2013). Pengambilan keputusan juga dilakukan dengan membandingkan t Tabel dengan t hitung dengan ketentuan *level of significant* (a) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05 atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Hasil pengujian hipotesis (uji t) disampaikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
(Constant) KEPEMIMPINAN TRANFORMASIONAL MOTIVASI KERJA	0,778	0,224		3,474	0,001
Kepemimpinan transformasional	0,230	0,07	0,267	3,123	0,002
Motivasi kerja	0,155	0,07	0,183	2,141	0,035
Disiplin kerja	0,420	0,06	0,500	6,213	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat nilai signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional 0,002 atau $< 0,05$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dinyatakan secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat nilai signifikan dari variabel motivasi kerja adalah 0,035 atau $< 0,05$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dinyatakan secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat nilai signifikan dari variabel disiplin kerja adalah 0,000 atau $< 0,05$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dinyatakan secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu oleh Agung (2015) dan Anwar (2018). Pada penelitian ini, kepemimpinan transformasional memiliki nilai t hitung sebesar 3,123 lebih besar dari T tabel sebesar 1,986 dan nilai signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan variabel kepemimpinan transformasional (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan Muara Angke. Menurut Meta (2012) kemampuan dalam memberikan dorongan, komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin saat pegawai bekerja akan memacu pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya akan dapat memacu semangat dan kegairahan pegawai dalam bekerja pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil hipotesis ini mendukung penelitian sebelumnya dari Oktora (2015) dan Made (2015). Pada penelitian ini variabel memiliki nilai t hitung sebesar 2,421 lebih besar dari t Tabel 1,986 dan nilai signifikan dari variabel motivasi kerja sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Aris (2015:43) dalam penelitian terdahulu, motivasi kerja yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan, sehingga tinggi rendahnya motivasi kerja terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertindak laku untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini tingkat motivasi kerja pegawai yang tinggi di Unit Pelabuhan Perikanan akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil hipotesis ini diperkuat oleh penelitian terdahulu dari Anwar (2018). Pada penelitian ini variabel memiliki nilai t hitung sebesar 6,297 lebih besar dari t Tabel 1,986 dan nilai signifikan dari variabel disiplin kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta sesuai dengan teori bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengannya

peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 20014:93).

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ditarik kesimpulan mengenai bahwa : 1) Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan, berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yaitu bila kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan naik. 2) Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan, berarti bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yaitu bila motivasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan naik. 3) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan berarti bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yaitu bila disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan naik.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti memberikan saran-saran kepada pihak Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan disarankan untuk dapat menggunakan penelitian ini untuk bahan referensi terhadap perbaikan-perbaikan yang berhubungan dengan: kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan agar instansi meningkatkan kepemimpinan transformasional seperti seorang pemimpin dapat menunjukkan kekuatan dan percaya diri untuk memimpin pegawainya dengan jalan meningkatkan kemampuan bawahan untuk menangani masalah dalam pekerjaan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan disarankan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan ide yang menunjang kelancaran kegiatan. Menjaga hubungan yang harmonis antar pegawai akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disarankan Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan memberikan teladan oleh pimpinan instansi kepada bawahan sehingga pegawai dapat bersikap disiplin. Selain itu pimpinan instansi bisa memberikan kebebasan untuk mengembangkan kemampuan bawahannya. Pengawasan terhadap pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ingin di capai. Adanya sanksi hukuman yang diterapkan akan ikut mempengaruhi baik/buruk kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka tingkat kinerja pegawai meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- Alwi S, Sudarman. (2013), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 4, No.1,1-8.
- Anwar. Moh.,Qadri, (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasi, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Hub Dam VII/ Wirabuana*. Sigma Journal Of Economic Business, Vol. 1, 48-64.
- Arifai, A.A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Arwana Mas Palembang*, Vol. 3 No. 1 Edisi Februari, 23-35.
- Arifin, Zainal dan Setiawan Adhi. (2012). *Pengembangan Pembelajaran dengan ICT*. Skripta Media Creative, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, PT Rineka Cipta. Jakarta.

- Artiningrum, P., Kurniasih, A., Nugroho, A. (2012). *Etika dan Perilaku Profesional Sarjana*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 15, Bahasa Indonesia, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Gardjito AH, Al Musadieg M, Nurtjahjono GE. (2014) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(studi pada karyawan bagian produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 13, No.1, 1–10.
- Ghozali, Iman, (2013). *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS*, Edisi Ketujuh, Badan Penebit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hajar, Ibnu, 1996. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, S.P.M. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Jaya, B.P. (2017), *Pengaruh Kepemimpinan Demokrasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Finance di Surabaya*, Vol. 2, No. 2, 415 – 432.
- Komalasari, Yanti.(2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patra Komala Di Dumai*, Jurnal Tepak Management Bisnis, Vol. VI, No.2, 19- 126.
- Made, Dewa. (2014). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kerja, Dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan*, 3357- 3377.
- Madura, Jeff. (2007). *Pengantar Bisnis*. Edisi Empat, Terjemahan. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, Robert. L. And Jackson, John. H.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bahasa Indonesia, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Moeriono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nisyah, I. R., (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu & Riset, Vol. 5, No. 4, 2-22.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright. (2011), *Human Resource Management International*. The Mc Graw-Hill Company.
- Nurani, Moh., Siswanta, (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta*, 435-449.
- Oktora, Rizan, Situngkir.(2014) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional, Motivasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjayatama Lestari*, 41-64.
- Pradana .Martha Andy, Sunuharyo, Hamid, (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. MUSTIKA BAHANA JAYA, Lumajang)*, 1-11.
- Priyo, R., Alhabsi, T., Al Musadieg, M. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya)* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 11, No. 1, 1-10.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Rosnani, Titik, (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak*, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 3, No. 1, 1-28.
- Runtuuwu, H.J., Lopian, J., L. Dotulong. (2015). *Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. Jurnal EMBA, Vol.3, 81-89.
- Satulodong, Yohanis, Supandi,. (2015) *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*, Jurnal EMBA, Vol. 3, No. 3, 849-862.

- Setiawan. Andre, (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Persipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Agora, Vol. 5 No.3, 1-7.
- Sugiyono. (2013), *Metode Penelitian Manajemen*, PT. Alfabheta, Bandung.
- Sugiyatmi, Minarsih, (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bina San Prima*. Journal Of Managemen, Vol. 2, No.2, 1-18.
- Suryana, Putu, Kartini. (2017), *Pengaruh Kepemimpinan Demokrasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Mega Auto Finance di Surabaya*, Jurnal Ekonomi Vol. 2, No.2. 415-432.
- T. Roy Johan., Gede Supartha ,Wayan. (2014), *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Sudi Kasus Pada PT. Pandawa*, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis 3, Vol. 9, 533-550.
- Trenggono, Widodo, Alamsyah, Nanang.(2018) *Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Indonesia Cabang Batam*, Jurnal Industri Kreatif, Vol. 2 No. 1 ISSN: 2597-8950, 97-102.
- Toha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulk, Gary, (2009), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Dialihbahasakan oleh Budi Supriyanto, Edisi Kelima, PT Indeks Jakarta.