

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS 1 PANJANG

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK SPIRIT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE LONG 1ST CLASS PORT AUTHORITY AND PRINCIPAL OFFICE

Mimiyati¹, Ahmaludin²

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: mimiyati80@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan suatu instansi pemerintah atau swasta dalam mencapai tujuannya ditentukan pada cara kerja kepemimpinan yang efektif dan efisien dalam memimpin instansi. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mendorong, mengarahkan, dan mengatur seluruh unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk Mengetahui : 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai 2. Pengaruh Semangat kerja terhadap kinerja pegawai 3. Pengaruh kepemimpinan dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 25 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y) di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang, dengan tingkat pengaruh (R^2) sebesar 76,5%. Terdapat pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang dengan tingkat pengaruh sebesar 71,5%. Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang, dengan tingkat pengaruh sebesar 77,7%.

Kata kunci: Kepemimpinan, Semangat Kerja, Kinerja, Regresi

Abstract

The success of a government or private agency in achieving its goals is determined by how effective and efficient leadership works in leading the agency. Leadership can be said to be a leader's way of encouraging, directing and managing all elements within a group or organization to achieve a desired organizational goal so as to produce maximum employee performance. The purpose of this research is to determine: 1. The influence of leadership on employee performance. 2. The influence of work enthusiasm on employee performance. 3. The influence of leadership and work spirit together on the performance of employees at the Harbormaster's Office and Long Class 1 Port Authority. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers to analyze the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 25 respondents. Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of Leadership (X_1) on Performance (Y) at the Long Class 1 Harbormaster and Port Authority Office, with a level of influence (R -square) of 76.5%. There is an influence of Work Morale on Performance at the Harbor Master's Office and Long Class 1 Port Authority with an influence level of 71.5%. There is an influence of Leadership and Work Spirit together on Performance at the Harbormaster's Office and Long Class 1 Port Authority, with an influence level of 77.7%.

Keywords: Leadership, Work Morale, Performance, Regression

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi pemerintah atau swasta dalam mencapai tujuannya ditentukan pada cara kerja kepemimpinan yang efektif dan efisien dalam memimpin instansi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu instansi. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mendorong, mengarahkan, dan mengatur seluruh unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Meningkatnya kinerja pegawai akan membantu instansi untuk mencapai tujuannya. Menurut (Hasibuan, 2017), kepemimpinan merupakan cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda satu sama lain, bahkan dengan kepribadiannya sendiri.

Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik – baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang – orang yang dipimpinnya. Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka

akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa faktor menurunnya kinerja pegawai, faktor kepemimpinan dan semangat kerja diduga cukup signifikan memberikan pengaruh terhadap naik turunnya kinerja pegawai.

Fenomena kepemimpinan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang masih banyak kekurangan, adapun permasalahan yang terjadi di instansi tersebut adalah belum optimalnya pemimpin menyampaikan informasi atau berita kepada bawahan, sehingga terkadang pegawai atau bawahan tidak mengerti sehingga tidak mampu melaksanakan tugas yang diinginkan oleh pimpinan, kebijakan pimpinan berkaitan dengan tugas dan fungsi bawahannya tidak sesuai sehingga berakibat kurang maksimal kinerja yang dihasilkan, serta kurang tegasnya pemimpin terhadap ketidakdisiplinan pegawai terkadang datang terlambat maupun tidak hadir, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan, dan hal ini mempengaruhi komitmen kerja pegawai, yang berakibat pada menurunnya kinerja yang dicapai oleh setiap pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah semangat kerja. Semangat kerja merupakan salah satu bentuk motivasi, dengan adanya semangat kerja seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas instansi. Jika seorang pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, seseorang akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, akan tetapi ketika orang menganggap bahwa melaksanakan

pekerjaan hanya sebatas suatu rutinitas maka mereka cenderung statis. Semangat kerja adalah suasana yang positif pada suatu organisasi dan hal ini ditunjukkan dengan sikap individu ataupun sekelompok orang yang mendukung seluruh aspek kerja. Termasuk aspek antara lain lingkungan kerja baik sektor internal maupun eksternal yang secara optimal dikelola sesuai dengan kepentingan pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang, berkaitan dengan semangat kerja pegawai menunjukkan fakta bahwa pegawai kurang bersemangat dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, dikarenakan minimnya penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kemampuan kerja melebihi pegawai lain, sehingga pegawai cenderung enggan menampilkan kinerja terbaiknya. Dampak kinerja pegawai yang tidak maksimal secara langsung akan juga mempengaruhi kinerja instansi untuk mencapai tujuan. Sebagai gambaran kinerja pegawai, dapat dilihat pencapaian indikator kinerja utama pada tabel berikut.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang

No.	Penilaian Kinerja	Tahun		
		2020	2021	2022
1.	Kualitas	78	79	82
2.	Kuantitas	72	79	85
3.	Tanggungjawab	70	75	78
4.	Pelaksanaan Tugas	70	75	79
Rata-rata		72,5	77	81

Sumber: Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang, 2022

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa penilaian kinerja dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 walaupun belum maksimal, tetapi sudah ada peningkatan

kinerja. Berdasarkan fakta ini maka dapat diindikasikan kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang masih belum maksimal.

Mengacu pada uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merasa perlu meneliti dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang”**.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009). Lain halnya kepemimpinan menurut (Anoraga, 2003) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang

untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Menurut (Winardi, 2013) semangat kerja mengandung pengertian ketiadaan konflik, perasaan senang, penyesuaian pribadi secara baik, dan tingkat keterlibatan ego dalam pekerjaan. Menurut (Siagian, 2016) menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Sejalan dengan (Nitisemito, 2015) menyatakan gairah kerja adalah “kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”. Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Lain halnya dengan (Davis & Newstrom, 2013) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan, kerja sama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan organisasi.

Menurut (Siagian, 2016) cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja antara lain:

- a. Gaji yang cukup.
- b. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat.
- c. Memberikan kesempatan untuk maju.
- d. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan.
- e. Pemberian insentif yang menyenangkan.
- f. Fasilitas yang menyenangkan.

Dalam (Robbins, 2016) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu (Mangkunegara, 2013) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan (Rivai, 2014) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Menurut (Sedarmayanti, 2013) ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

- a. Kepercayaan diri
- b. Rasa tanggung jawab
- c. Rasa cinta terhadap pekerjaan
- d. Pandangan ke depan
- e. Mampu menyelesaikan persoalan
- f. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
- g. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
- h. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

Adapun penilaian kinerja pegawai menurut (Mas'ud, 2014) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas

yang diselesaikan.

- c. Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas, Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas 1 Panjang. Pelaksanaan penelitian direncanakan selama 3 (tiga bulan) yaitu mulai Bulan November 2023 sampai dengan Februari 2024. Objek Penelitian ini adalah permasalahan kepemimpinan, semangat kerja dan kinerja pegawai. Populasi menurut (Arikunto, 2013) merupakan keseluruhan obyek penelitian atau semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Berdasarkan data, Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas 1 Panjang pada tahun 2022 didukung oleh Sumber Daya Manusia sebanyak 134 orang PNS. Sedangkan, Menurut (Sugiyono, 2019) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari pengertian di atas maka penulis menentukan jumlah sampel sebesar 20 % dari seluruh pegawai sehingga berjumlah 25 orang pegawai diluar pimpinan dan peneliti.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang

diperlukan adalah :

- a. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (*quisioner*) kepada responden yaitu pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang, web site, dan sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

- a. Studi kepustakaan (*Library Research*), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
- b. Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akan diungkap dengan masing-masing alat antara lain :
 - 1) Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian.
 - 2) Kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang diajukan kepada responden.
 - 3) Dokumentasi, yaitu tehnik pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari laporan-laporan administrasi dan kegiatan kerja

Pegawai.

reliabilitasnya, dengan mengujicobakan kepada responden non sampel di luar locus penelitian.

Metode Analisis

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian kuantitatif, jenis ini ialah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi SPSS. Agar dapat memperoleh data dari responden dengan baik, kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data penelitian harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Untuk itu kuesioner tersebut harus diuji terlebih dahulu tingkat validitas dan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Uji Hipotesis Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja sebagai berikut :

Tabel 2
Uji Gaya Kepemimpinan (X_1)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.791	3.731		1.552	.134
	Kepemimpinan	.835	.097	.874	8.642	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 8.642. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.703, maka t_{hitung} 8.642 > t_{tabel} 1.703, sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja

(Y) adalah $Y = 5.791 + 0.835 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang sebesar 0.835 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3

Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.874 ^a	.765	.754	1.823

A. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,874 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 = $0,765 \times 100\% = 76,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja (Y) di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang sebesar 76,5%, sedangkan

sisanya sebesar 23,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Semangat Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 4
Uji Hipotesis Semangat Kerja
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.903	4.486		.870	.393
	Semangat Kerja	.887	.117	.846	7.605	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 7.605. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.703, maka t_{hitung} 7.605 > t_{tabel} 1.703, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel

Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = 3.903 + 0.887 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Semangat Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.887 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Semangat Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Koefisien Determinasi Semangat Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.715	.703	2.004

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Semangat Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,846 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 = $0,715 \times 100\% = 71,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel

Kinerja (Y) sebesar 71,5%, sedangkan sisanya sebesar 28,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Kepemimpinan (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh

hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.153	2	126.077	38.265	.000 ^b
	Residual	72.487	22	3.295		
	Total	324.640	24			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kepemimpinan

Dari uji anova atau uji F didapat F_{hitung} sebesar 38.265 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.354 maka Kepemimpinan (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Semangat Kerja (X_2)

secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Kepemimpinan (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 7
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.777	.756	1.815

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kepemimpinan

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Kepemimpinan (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,881 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,777 \times 100\% = 77,7\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja sebesar 77,7% dan sisanya sebesar 22,3% disebabkan faktor lain yang tidak

penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Kepemimpinan (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 8
Perhitungan Regresi Berganda Kepemimpinan , Semangat Kerja dan Kinerja

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.988	4.063		.982	.337
	Kepemimpinan	.593	.241	.621	2.456	.022
	Semangat Kerja	.290	.265	.277	1.095	.285
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :

$$Y = 3.988 + 0,593 X_1 + 0,290 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kepemimpinan sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,593 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Semangat Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,290 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,593$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,290$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kepemimpinan lebih besar dibandingkan variabel Semangat Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang.

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,874 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Kepemimpinan mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar $= 8.642 > t_{tabel} 1.703$. Besarnya koefisien determinasi Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah 76,5%. Dengan persamaan regresi Kepemimpinan dan Kinerja adalah sebesar $Y = 5.791 + 0.835 X_1$, yang menunjukkan setiap

kenaikan satu point dari variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang sebesar 0.835 point. Hal ini memberikan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang sebesar 76,5%, sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang. Hasil perhitungan diperoleh tingkat korelasi antara variabel Semangat Kerja (X_2) dan variabel Kinerja (Y) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang sebesar 0,846 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung 7.605 $> t_{tabel} 1.703$. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 71,5%. Untuk model persamaan Semangat Kerja regresinya adalah $Y = 3.903 + 0.887 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Semangat Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.887 point. Hal ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 71,5%, sedangkan sisanya sebesar 28,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung}

memperoleh hasil sebesar 38.265 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.354. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Kepemimpinan (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,881 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang, sebesar 77,7% dan sisanya sebesar 22,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y) di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar $= 8.642 > t_{tabel} 1.703$. Dengan persamaan regresi $Y = 5.791 + 0.835 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.835 point. Besarnya hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja sebesar 0,874 (Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 76,5%, sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
2. Terdapat pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 7.605 > t_{tabel} 1.703$. Persamaan regresi Semangat Kerja dengan Kinerja

adalah $Y = 3.903 + 0.887 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.887 point. Besarnya hubungan Semangat Kerja dan Kinerja adalah 0,846 termasuk dalam kategori Sangat Kuat, sedangkan besarnya pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja sebesar 71,5%, sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

3. Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang. dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 38.265 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.354. Persamaan regresi berganda antara Kepemimpinan dan Semangat Kerja dengan Kinerja adalah $Y = 3.988 + 0,593 X_1 + 0,290 X_2$. Besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 77,7% dan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja adalah 0,881 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2003). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Davis, K., & Newstrom, J. . (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2014). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Universitas Diponegoro.
- Nitisemito, S. A. (2015). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi 2)*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2016). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Ke-27)*. Alfabeta.
- Winardi. (2013). *Teori Motivasi dan Aplikasinya (Cetakan Kedua)*. Rineka Cipta.