



PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG PERHUBUNGAN LAUT DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LINGGA

Amirudin¹, Hendri Herman²

^{1,2}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Batam

e-mail: amirsingpes@gmail.com, hendrihermanbatam@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada bidang perhubungan laut dinas perhubungan kabupaten Lingga. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 pegawai. Adapun penentuan jumlah sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 70 orang responden. Teknik pengambilan sampel adalah dengan *probability sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada para responden. Data yang telah terkumpul diolah dengan menggunakan software pengolahan data SPSS. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan efikasi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, diketahui bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,751 atau 75,1%, yang berarti kepemimpinan, disiplin kerja dan efikasi diri mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 75,1%. Sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Efikasi Diri, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi bukan hal yang mudah. Kinerja pegawai menunjukkan seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai adalah sebagai hasil mendefenisikan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi (Artika, 2014) dalam (Wahyuni et al., 2021).

Kinerja pegawai yang baik secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma etika. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku kerja yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan tempat ia bekerja. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, diantaranya kepemimpinan, disiplin kerja dan efikasi diri pegawai.

Pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga, kinerja pegawai dapat dikatakan kurang baik. Hal ini dilihat dari masih terdapat pegawai yang suka mengulur pekerjaan sehingga mengakibatkan pekerjaan menjadi lama selesai, hanya beberapa pegawai saja yang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai yang kurang disiplin. Namun demikian, pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi dari pimpinan.

Setiap organisasi apapun bentuk dan jenisnya memerlukan dan memiliki seorang pemimpin. Pemimpin merupakan orang yang paling bertanggungjawab untuk mengarahkan dan mengendalikan organisasi. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dimaknai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada dalam diri pemimpin itu sendiri. Termasuk didalamnya kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, visi dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana kepemimpinan dalam rangka meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat ada kegembiraan batin dan merasa tidak terpaksa. Mengacu pada serangkaian kemampuan dan sifat-sifat tersebut, maka kepemimpinan merupakan kekuatan dinamis yang berperan penting sebagai memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Kemampuan kepemimpinan itu untuk menjaga keutuhan kerja sama, menciptakan rasa percaya diri, dan dukungan anggota organisasi melalui tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif agar tujuan organisasi tercapai. Untuk itu, pemimpin berusaha menciptakan perubahan yang memberi kemanfaatan bagi dirinya dan organisasi. Cara yang dilakukan dengan memberi inspirasi kepada anggota organisasi untuk bekerja dengan penuh semangat, terampil mengembangkan kemampuan kreativitas, inovatif, efektif dan menyenangkan.

Kepemimpinan dalam organisasi memiliki kedudukan strategis yang menentukan arah organisasi. Karena pemimpin memiliki kedudukan strategis, sebagai pemimpin selalu berusaha menciptakan perubahan, memberi inspirasi kepada anggota untuk bekerja mendayagunakan potensinya, sehingga dapat mengembangkan kemampuan kreativitas, inovatif, efektif dan senantiasa dalam suasana yang menyenangkan (Sagala, 2018).

Pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga dapat dikatakan kurang tegas sehingga pegawai tidak memberikan kinerja terbaiknya. Dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang datang kerja terlambat dan pulang kerja lebih awal, adanya pegawai keluar kantor di jam kerja, Namun demikian, pimpinan memiliki keterampilan komunikasi yang baik, pimpinan juga memiliki keberanian dalam menentukan pilihan dan mengambil keputusan secara cepat dan tepat

Kinerja pegawai juga dapat ditentukan oleh disiplin kerja. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai/ karyawan dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai/ karyawan. Sikap disiplin harus diterapkan dalam melakukan pekerjaan.

Berbagai aktivitas dalam organisasi dikerjakan melalui orang-orang atau sumber daya manusia yang memiliki posisi tertentu yang telah diatur dengan beban tugas serta tanggung jawabnya masing-masing. Setiap pekerjaan atau bidang tugas memiliki target tertentu baik kuantitas berupa jumlah produksi, jam kerja dan tenaga kerja yang optimal maupun target kualitas berupa mutu kerja atau kepatuhan pada metode kerja yang telah diatur organisasi.

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai institusi atau perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan

Berbagai macam aturan tersebut tentunya mutlak harus ada dan dilaksanakan dalam sebuah aktivitas organisasi. Kunci dari keberhasilan pelaksanaan berbagai aturan tidak terlepas dari penerapan disiplin kerja dalam organisasi tersebut. dengan demikian disiplin kerja sangat dibutuhkan dan hendaknya selalu mendampingi aktivitas manajemen sumber daya manusia, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Disiplin pegawai Pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga, dapat dikatakan kurang disiplin. Hal ini dapat dilihat dari belum sepenuhnya pegawai hadir tepat waktu (terlambat) untuk hadir di kantor, masih terdapat pegawai yang pulang kerja lebih awal dari jam yang seharusnya, masih adanya pegawai yang keluar kantor di jam kerja. Namun demikian, pegawai memiliki kesadaran bekerja tanpa harus diawasi oleh pimpinan.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas tertentu. Efikasi diri mengacu pada keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan sumber daya kinerja yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan tugas. Keyakinan pada kemampuan seseorang menentukan tingkat pencapaian kinerja.

Keyakinan pada kemampuan diri sendiri mempengaruhi motivasi pribadi. Semakin tinggi efikasi diri, semakin rendah tingkat stress. Semakin tinggi keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri, semakin kuat kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Keyakinan terhadap kemampuan mempengaruhi tantangan dalam menyelesaikan tugas. Secara singkat dapat dikatakan bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan kerja, akan tetapi rasa percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri juga dapat meningkatkan tingkat prestasi kerja pegawai.

Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam berbagai tugas. Orang dengan efikasi diri suka menghadapi tantangan. Pegawai yang percaya pada kemampuannya dapat mencapai lebih banyak, Sebagian karena keyakinan tersebut memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras, lebih lama dan bertahan dalam menghadapi kesulitan.

Efikasi diri mempengaruhi motivasi baik ketika manajer memberi penghargaan maupun ketika pegawai sendiri membawa bakat mereka untuk ditanggung. Semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi pula motivasi dan kinerjanya. Orang dengan efikasi diri yang tinggi cenderung tampil lebih baik dalam berbagai tugas (Sabil, 2023)

Terkait dengan efikasi diri pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga, terdapat pegawai yang kurang yakin terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, misalnya dalam penggunaan komputer. Namun demikian, pegawai

memiliki optimis yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan dalam bekerja pegawai bersikap objektif yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi di lapangan

Didasarkan oleh latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti mengambil judul penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga

2. Kajian Pustaka / Kajian teori

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Cyril, kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dengan antusiasme yang tinggi. Seni yang dimaksud berkaitan dengan relasi yang terbangun dalam suatu bentuk kegiatan yang menjadi tanggungjawab yang dilakukan secara ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi (Alaslan et al., 2023)

Secara umum, kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memberikan motivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki individu, kelompok dan budayanya. Selain itu, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa yang dialami, memelihara hubungan kerja sama dalam kelompok ataupun luar kelompok (Hutahayan, 2020)

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias. Kepemimpinan merupakan suatu kumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen (Suwatno, 2019). Indikator kepemimpinan (Martoyo, 2016) (Dewi, 2021): kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, ketegasan

Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan keralaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Ajabar, 2020).

Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien.

Menurut Singodimejo dalam menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan keralaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Ajabar, 2020). Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan seperti, datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik (Fathonil, 2006) dalam (Nazara et al., 2023)

Indikator disiplin kerja (Agustini, 2019), yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggungjawab

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan bagian penting dalam teori sosial kognitif atau efikasi diri sebagai kepercayaan terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai hasil. Keyakinan diri sebagai kepercayaan terhadap diri sendiri dalam melakukan suatu tindakan guna menghadapi suatu situasi sehingga dapat memperoleh hasil seperti yang diharapkan.

Efikasi diri merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu (Woolfolk, 2007); (Diputra & Azis, 2023).

Efikasi diri merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuannya atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan (Baron dan Byrne, 2003); (Suciono, 2021). Keyakinan diri adalah bagian dari diri yang dapat mempengaruhi jenis aktivitas yang dipilih, besarnya usaha yang akan dilakukan oleh individu dan kesabaran dalam mengharapi kesulitan.

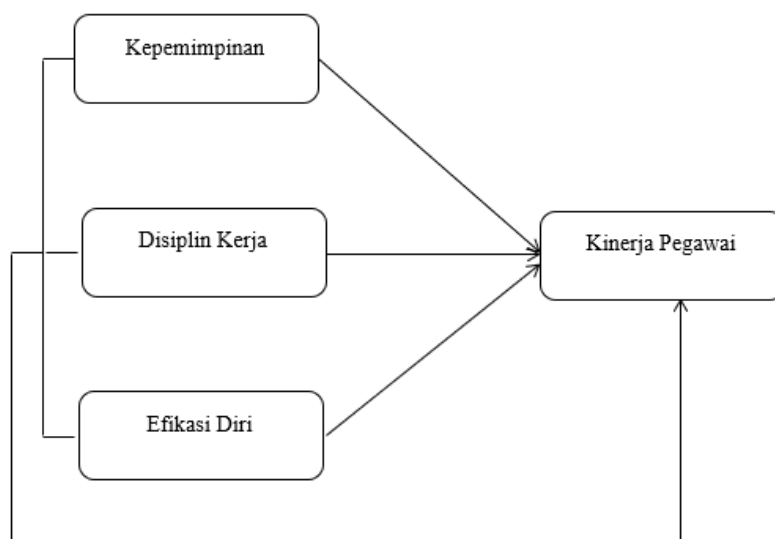
Indikator efikasi diri (Mahawati & Sulistiyan, 2021): keyakinan akan kemampuan diri, optimis, obyektif, bertanggungjawab, rasional dan realistis

Kinerja Pegawai

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja dari pegawai dalam organisasi. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Yadnya, 2022).

Indikator kinerja adalah sebagai berikut (Suyadi, 2008) dalam (Wahyuni et al., 2021): efektivitas, tanggungjawab, disiplin, inisiatif

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga
- H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga
- H3: Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga
- H4: Kepemimpinan, disiplin kerja dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga

3. Metode Penelitian

Desain penelitian adalah pedoman bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Desain penelitian tertera pada penjelasan mengenai rencana dan bagaimana tahap yang dilakukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian. Tanpa desain penelitian yang baik, peneliti akan mengalami kesulitan untuk melakukan penelitian karena tidak memiliki pedoman untuk melakukan penelitian. Desain penelitian memuat tahap dalam penelitian yang meliputi instrument pengambilan data, penentuan sampel, pengumpulan data, serta analisa data. Berdasarkan jenisnya, data kuantitatif merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan atau angka (Nurlan, 2019).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga. Adapun jumlah pegawai adalah sebanyak 70 pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan anggota sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak pegawai 70 pegawai

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,82396957
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,056
	Negative	-,110
Kolmogorov-Smirnov Z		,922
Asymp. Sig. (2-tailed)		,363

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil pengujian di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,363. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal

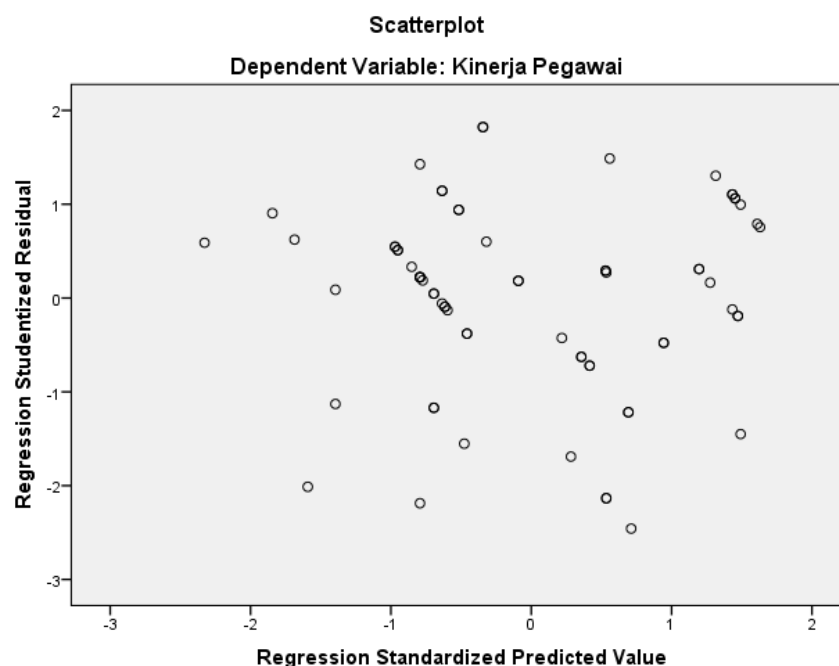
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	,184	5,438
	Disiplin Kerja	,284	3,526
	Efikasi Diri	,470	2,126

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 5,438 dan nilai *tolerance* sebesar 0,184, disiplin kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 3,526 dan nilai *tolerance* sebesar 0,284, efikasi diri memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 2,126 dan nilai *tolerance* sebesar 0,470. Masing-masing variable memiliki nilai VIF dibawah 10 dan memiliki nilai *tolerance* di atas 0,1. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar *scatter plot* di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, dan sebaran titik-titik tersebut tidak membentuk pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	2,799	1,111		2,518	,014
Kepemimpinan	,262	,119	,308	2,202	,031
Disiplin Kerja	,430	,078	,624	5,534	,000
Efikasi Diri	-,029	,060	-,042	-,480	,633

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas, diketahui bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Dari hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa nilai signifikan kepemimpinan sebesar 0,031. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga. Hipotesis pertama diterima
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Dari hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa disiplin kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga. Hipotesis kedua diterima.
3. Efikasi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
Dari hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa efikasi diri memiliki nilai signifikan sebesar 0,633. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga. Hipotesis ketiga ditolak

Uji Hipotesis Simultan (Uji T)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	150,140	3	50,047	70,509	.000 ^b
Residual	46,846	66	,710		
Total	196,986	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

1. Kepemimpinan, disiplin kerja, dan efikasi diri secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis simultan, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga. Hipotesis keempat diterima.

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.751	.842

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian analisis koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai adjusted r square sebesar 0,751 atau 75,1%. Hal ini berarti kepemimpinan, disiplin kerja dan efikasi diri mampu menjelaskan/ mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 75,1%, sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga. Kepemimpinan merupakan sesuatu yang ada di dalam diri seseorang, kepemimpinan tersebut dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang telah direncanakan

Sebagai seorang pemimpin, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memandu anggotanya. Selain itu, pemimpin harus dapat mempengaruhi sekaligus meyakinkan sekelompok orang atau seseorang. Ketika pemimpin dan anggotanya sudah berada di jalur yang sama, maka apa yang ditargetkan akan lebih mudah dicapai. Dengan demikian, kepemimpinan berpengaruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh hasil dan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Dengan kepemimpinan yang baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Fitriani & Azwina, 2021), (Mutmainnah et al., 2022)m yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan suatu organisasi, maka pegawai akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat tercapai, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya penerapan disiplin

juga akan mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Sinambela, 2016) dalam (Vallennia et al., 2016).

Disiplin kerja merupakan suatu perbuatan yang dilakukan oleh pegawai yang mana sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi organisasi untuk berhasil.

Kedisiplinan merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan organisasi, dimana dengan disiplin yang baik maka akan tumbuh kesadaran dalam diri pegawai untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Dengan diterapkannya disiplin kerja oleh pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Vallennia et al., 2016), (Ariesni & Asnur, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Efikasi Diri Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga. Efikasi diri merupakan keyakinan diri atau kepercayaan diri pegawai akan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan yang diemban. Pegawai yang memiliki kemampuan diri yang tinggi atas kemampuan yang dimiliki tentu akan lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan ini akan memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kerja pegawai. Efikasi diri menunjukkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya, sehingga mereka akan lebih fokus dalam pekerjaannya dan akan mengarahkan kepada kinerja yang lebih baik.

Dalam penelitian ini, efikasi diri memiliki pengaruh yang tidak signifikan atau pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan, pegawai dalam lingkungan organisasi selalu memberikan dukungan dengan rekan kerja sehingga dapat saling membantu jika terdapat kesulitan dalam bekerja, sehingga efikasi diri hanya berpengaruh kecil terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yustiana et al., 2023) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Simpulan dan Saran

Adapun simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan kepemimpinan sebesar 0,031. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Hipotesis pertama diterima
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan disiplin kerja sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Hipotesis kedua diterima
3. Efikasi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari

nilai signifikan efikasi diri sebesar 0,633. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Hipotesis ketiga ditolak

4. Kepemimpinan, disiplin kerja, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Hipotesis keempat diterima

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Maka disarankan pimpinan memberikan contoh yang baik bagi para anggota untuk menyelesaikan tugas, pimpinan memberikan pedoman, instruksi serta pengawasan selama pegawai bekerja agar hasil pekerjaan optimal
2. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Maka disarankan, agar para pegawai dapat menerapkan disiplin selama bekerja sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan tujuan organisasi dapat tercapai
3. Efikasi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya efikasi diri memiliki pengaruh yang kecil. Meski demikian, efikasi diri atau keyakinan diri tetap diperlukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas. Pegawai disarankan tetap memiliki keyakinan atas kemampuan diri
4. Kepemimpinan, disiplin kerja dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka disarankan seluruh pihak yang ada di dalam organisasi, baik itu pimpinan dapat menjadi contoh yang baik dalam bekerja ataupun pegawai dapat menerapkan disiplin kerja serta yakin akan kemampuan diri

Daftar Pustaka

- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medanatera.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Alaslan, A., Hasan, L., Sari, M. W., & Sari, V. N. (2023). *Kepemimpinan*. CV. Gita Lentera.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*2, 5(3). <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Chandrarini, G. (2018). *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Salemba Empat.
- Dewi, D. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Pos Intermedia Di Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 2(27), 282.
- Diputra, I., & Azis, M. (2023). *Karakter Kepribadian dan Efikasi Diri. Faktor Sukses Berwirausaha*. Jejak Pustaka.
- Fitriani, D., & Azwina, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT. Fosta Unggul Perdana di Tangerang. *Jimawa*, 1(3), 291. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12367>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hutahayan, B. (2020). *Kepemimpinan, Teori dan Praktik*. Deepublish.
- Kuswanto, D. (2012). *Statistik Untuk Pemula & Orang Awam*. Laskar Aksara.

- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 62–69. https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/view/2593
- Mutmainnah, Ramli, A., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(4), 121–128.
- Nazara, D. S., Casriyanti, & Fauzi, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Teoritis dan Praktis.”* Mitra Cendekia Media.
- Nurlan, F. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV. Pilar Nusantara.
- Priyatno. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom.
- Purba, S., Triono, Fauzan, R., & Gozali, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Rachman, D. Y., & Istikhoroh, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Efikasi Diri dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo. *Journal of Sustainability Business Research*, 3(4), 80.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RajaGrafindo Perkasa.
- Sabil, R. A. (2023). *Efikasi Diri Membangun Kesuksesan Dalam Manajemen Perbankan*. PT. Nas Media Indonesia.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Prenamedia Group.
- Sahir, S. H., Hasibuan, A., & Siagian, E. M. (2022). *Pengantar Manajemen Kinerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Silitonga, P. E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Suciono, W. (2021). *Berfikir Kritis (Tinjauan Melalui Kemandirian Belajar, Kemampuan Akademik dan Efikasi Diri)*. CV. Adanu Abimata.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W., & Utami, L. R. (2019). *The Master Book Of SPSS Pintar Mengolah Data Statistik Untuk Segala Keperluan Secara Otodidak*. Anak Hebat Indonesia.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Mahasiswa dan Umum*. CV. Yrama Widya.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bumi Aksara.
- Swarjana, I. K. (2022). *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*. Andi.
- Triyadi, T., Amelia, R. W., & Khoir, A. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank Danamon TBK Cabang Bintaro. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 509. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11289>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 314–322. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.480>
- Wahyuni, N. W. S. A., Sitiari, N. W., & Sara, I. M. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil*. Scopindo Media Pustaka.

- Wardani, D. K. (2020). *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif dan Asosiatif)*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Wibowo, A. E. (2014). *Aplikasi SPSS Dalam Penelitian*. Gava Media.
- Wijaya, A., Purnomolastu, & Tjahjoanggoro, A. . (2015). *Kepemimpinan Berkarakter*. Brilian Internasional.
- Yadnya, I. D. G. S. A. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Yustiana, D., Nur Soleha, S., & Dewata, J. (2023). Pengaruh Efikasi Diri, Kompetensi, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(1), 1042–1047.