

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR
KESYAHBANDARAAN DAN OTORITAS PELABUHAN
KELAS I PALEMBANG (KSOP)**

SKRIPSI



Nama : Hidayah Putri Utami

Nim : 212021254

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR
KESYAHBANDARAAN DAN OTORITAS PELABUHAN
KELAS I PALEMBANG (KSOP)**

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Hidayah Putri Utami

Nim : 212021254

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hidayah Putri Utami
Nim : 212021254
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP)

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2025



Hidayah Putri Utami

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP)
Nama : Hidayah Putri Utami
Nim : 212021254
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, September 2025

Pembimbing I

Pembimbing II

Kholillah, S.E., M.Si.
NIDN: 0201106001

Anggreany Hustia, S.E., M.M.
NIDN: 0110128301

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Kalau langkah kaki semut saja Allah dengar, lalu bagaimana dengan doa yang selalu kita ulang?. Allah tidak akan menyalahi janjiNya”.

(QS. Ar-Rum: 6)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

(QS. Al-Baqarah: 286)

KUPERSEMBAHKAN KARYA INI KEPADA :

- ☞ Orang Tuaku Tercinta Ayahanda Zainal Arifin dan Ibunda Komariah**
- ☞ Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang Yang Terbaik**

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan Rahmat, dan Hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP)”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Zainal Arifin dan Ibunda Komariah selaku cahaya hidupku. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Kholillah, S.E., M.Si dan Ibu Anggreany Hustia, S.E, M.M selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan terbaik untuk skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang baik hati membantu selama masa perkuliahan.

6. Kepada Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP) yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini, serta para karyawan yang senantiasa bersedia menjadi responden penelitian.
7. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Zainal Arifin terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan. Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Sehat selalu dan panjang umur Ayahanda.
8. Pintu Surgaku, Ibunda Komariah yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta do'a hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Sehat selalu dan panjang umur Ibunda.
9. Adik tersayangku, Raffi Terima kasih atas segala doa, dukungan, serta kasih sayang yang telah diberikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Sehat selalu dan Panjang umur Raffi.
10. Kepada sahabat sahabatku di Grup Career Woman dan Grup Cheezy's . Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini, menemani, membantu, dan memberi semangat. Terima kasih juga kepada semua teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu-persatu.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Palembang, Agustus
2025

Hidayah Putri Utami

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	xiv
ABSTRAK BAHASA INGGRIS	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS.....	14
A. Kajian Pustaka	14
B. Penelitian Sebelumnya.....	28

C. Kerangka Pemikiran	34
D. Hipotesis	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Operasionalisasi Variabel	41
D. Populasi dan Sampel.....	42
E. Data yang Diperlukan	44
F. Metode Pengumpulan Data.....	45
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan	81
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	88
A. Simpulan	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Target dan Realisasi Program Kerja Tahun 2019-2023.....	4
Tabel I.2	Hasil Pra-Riset Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	5
Tabel I.3	Hasil Pra-Riset Kinerja Karyawan.....	7
Tabel I.4	Hasil Pra-Riset Motivasi Kerja	8
Tabel I.5	Hasil Pra-Riset Kepemimpinan	9
Tabel I.6	Hasil Pra-Riset Disiplin Kerja	10
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel	41
Tabel III.2	Kerangka Sampel.....	44
Tabel IV.1	Uji Validitas	61
Tabel IV.2	Uji Reliabilitas	62
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	63
Tabel IV.4	Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel IV.5	Motivasi Kerja (X_1)	69
Tabel IV.6	Kepemimpinan (X_2).....	71
Tabel IV.7	Disiplin Kerja (X_3).....	74
Tabel IV.8	Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel IV.9	Uji F.....	78
Tabel IV.10	Uji t	79
Tabel IV.11	Koefisien Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	39
Gambar IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Gambar IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Gambar IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Gambar IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Data Capaian Program Kerja 2019
- Lampiran 2. Data Capaian Program Kerja 2020
- Lampiran 3. Data Capaian Program Kerja 2021
- Lampiran 4. Data Capaian Program Kerja 2022
- Lampiran 5. Data Capaian Program Kerja 2023
- Lampiran 6. Jadwal Penelitian
- Lampiran 7. Kuesioner
- Lampiran 8. Tabulasi Data Identitas Responden
- Lampiran 9. Tabulasi Data Jawaban Responden
- Lampiran 10. Frekuensi Identitas Responden
- Lampiran 11. Frekuensi Deskriptif Jawaban Responden
- Lampiran 12. Uji Validitas
- Lampiran 13. Uji Reliabilitas
- Lampiran 14. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 15. Tabel r
- Lampiran 16. Tabel F
- Lampiran 17. Tabel t
- Lampiran 18. Sertifikat SKPI Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Training of Trainer (ToT) Junior
- Lampiran 19. Sertifikat SKPI Pelatihan Psikologi Industri
- Lampiran 20. Sertifikat SKPI Pelatihan Excellent Leadership Management

- Lampiran 21. Sertifikat SKPI Pelatihan Certified Human Resources Management Professional
- Lampiran 22. Sertifikat Pelatihan Aplikasi Manajemen Sitasi dan SPSS
- Lampiran 23. Sertifikat AIK
- Lampiran 24. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 25. Sertifikat Aplikasi Komputer dalam BisnisLampiran
- Lampiran 26. Turnitin
- Lampiran 27. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 28. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 29. Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 30. Surat Keterangan Lunas BPP
- Lampiran 31. Lembaran Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 32. Biodata Penulis
- Lampiran 33. Jurnal

ABSTRAK

Hidayah Putri Utami / 212021254 / 2025 / Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP). Penelitian ini berjenis asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 108 karyawan tetap, dengan sampel yang digunakan sebanyak 52 responden yang ditarik dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis serasi simultan membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP). Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP), sebesar 82,4%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Hidayah Putri Utami / 212021254 / 2025 / The Influence of Work Motivation, Leadership, and Work Discipline on Employee Performance at the Class I Port Authority and Harbormaster Office (KSOP) Palembang

This study aims to determine the influence of work motivation, leadership, and work discipline on employee performance at the Class I Port Authority and Harbormaster Office (KSOP) Palembang. This research is associative in nature. The population consists of 108 permanent employees, with a sample of 52 respondents selected using the proportionate stratified random sampling technique. The data used include both primary and secondary data, collected through questionnaires and documentation. The analytical methods employed are multiple linear regression, F-test, t-test, and the coefficient of determination. The results of the simultaneous hypothesis testing show that work motivation, leadership, and work discipline have a significant influence on employee performance at the KSOP Palembang. Partial hypothesis testing also demonstrates that work motivation significantly influences employee performance, leadership significantly influences employee performance, and work discipline significantly influences employee performance. The coefficient of determination indicates that the variables of work motivation, leadership, and work discipline contribute to fluctuations in employee performance at the KSOP Palembang by 82.4%.

Keywords: Work Motivation, Leadership, Work Discipline, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Sutrisno, 2019:5). Satu-satunya sumber yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya (Sutrisno, 2019:5). Menurut Schuler, manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Sutrisno, 2019:6).

Sumber daya manusia tersebut dikatakan penting karena jika sumber daya manusia baik maka kinerjanya yang dihasilkannya untuk tujuan organisasi akan menjadi semakin baik, sehingga keadaan organisasi di masa depan akan semakin berkembang (Rijanti, 2020:4). Hal ini berbalik apabila sumber daya manusia buruk maka jalannya tujuan organisasi pun akan menjadi buruk. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi (Rijanti, 2020:4). Aktivitas manajemen sumber daya manusia bisa berjalan

dengan baik, maka organisasi harus memiliki karyawan atau sumber daya yang mampu memegang peranan penting di dalam organisasi itu sendiri (Rijanti, 2020:6).

Kinerja merupakan kegiatan yang sepenuhnya dikerjakan atau tidak oleh seseorang dalam sebuah perusahaan (Rijanti, 2020:8). Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya di masa yang akan datang.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Kasmir (2019:189), yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan tiga diantara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Motivasi kerja memiliki peran sebagai motif pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja lebih baik demi mencapai kinerja yang

unggul, sehingga dengan adanya motivasi kerja tersebut, akan timbul keinginan bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan kinerja yang sebelumnya ia hasilkan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan (Hasibuan, 2019:170). Kepemimpinan secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena berdasarkan kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku para karyawannya untuk bekerja sedemikian rupa, hal ini menjelaskan jika melalui kepemimpinan yang baik maka dapat menggerakkan para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Afandi, 2018:11). Disiplin kerja sangat berperan penting untuk menciptakan kinerja yang baik dari para karyawan, karena disiplin kerja menyangkut keteraturan dan ketertiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga apabila karyawan dapat bekerja secara

disiplin, maka karyawan akan menjadi lebih tertata dan dapat bekerja sesuai dengan poros dan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP) merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut dan dipimpin oleh seorang Kepala. Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan, pengawasan, dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial, pengendalian dan pengawasan kegiatan lalu lintas dan angkutan laut, serta sertifikasi kelaiklautan kapal.

Berdasarkan hasil tinjauan peneliti melalui data capaian kinerja Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang, diketahui bahwa selama 5 tahun terakhir Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang masih belum mencapai realisasi kinerja yang diukur dari keberhasilan program kerja, sebagaimana dalam data berikut :

Tabel I.1
Target dan Realisasi Program Kerja Tahun 2019-2023

Tahun	Target Program Kerja	Realisasi Program Kerja	Tidak Tercapai
2019	100%	89,62%	10,38%
2020	100%	78,26%	21,74%
2021	100%	81,59%	18,41%
2022	100%	84,70%	15,30%
2023	100%	83,32%	16,68%

Sumber : Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel I.1, dapat dilihat bahwa secara kuantitas tingkat capaian kinerja di Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang masih belum optimal. Hal ini tampak dari target kinerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan program kerja ditetapkan tidak mampu terealisasi sepenuhnya, karena terdapat 10,38% sampai 21,74% target yang tidak tercapai.

Permasalahan kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang tidak terjadi dengan sendirinya, karena terdapat beberapa faktor-faktor yang melandasi kurang optimalnya kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pra-riset faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil Pra-Riset Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan		Ya	Tidak
Kemampuan dan keahlian			
1	Karyawan memiliki kemampuan yang memadai pada bidang kerja yang ditugaskan oleh perusahaan	19	11
2	Karyawan sudah memiliki keterampilan kerja yang baik dalam menjalankan aktivitas kerjanya	20	10
Pengetahuan			
3	Karyawan mengetahui standar operasional prosedur kerja yang berlaku	22	8
4	Karyawan mengetahui tata cara pelaksanaan kerja yang tepat	24	6
Rancangan kerja			
5	Rancangan kerja yang disusun oleh perusahaan sudah tersusun secara sistematis	19	11
6	Desain pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan karakteristik pekerjaan karyawan	20	10
Kepribadian			
7	Karyawan memiliki kepribadian yang positif dalam menjalankan tugas-tugasnya	25	5
8	Karyawan memiliki sikap yang optimis untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	23	7
Motivasi kerja			
9	Karyawan memiliki peluang untuk berprestasi di perusahaan	11	19
10	Karyawan memiliki dorongan dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin	13	17

Kepemimpinan			
11	Pimpinan dapat secara tepat menganalisis situasi dan kondisi yang dihadapi karyawan terkait pekerjaan	7	23
12	Pimpinan secara terbuka menerima masukan dan saran dari karyawan dalam setiap pengambilan keputusan terkait pekerjaan karyawan	5	25
Budaya organisasi			
13	Perusahaan sudah menetapkan nilai-nilai kerja yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan	22	8
14	Perusahaan sudah menetapkan prinsip-prinsip dasar dalam bekerja yang harus diikuti oleh setiap karyawan	27	3
Kepuasan kerja			
15	Karyawan puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan	21	9
16	Karyawan puas dengan bidang kerja yang ditugaskan oleh perusahaan	26	4
Lingkungan kerja			
17	Tingkat penerangan di dalam ruang kerja sudah sesuai dan tidak menyilaukan ataupun redup	27	3
18	Sirkulasi udara di sekitar ruang kerja sudah baik dan terasa nyaman bagi karyawan	21	9
Loyalitas			
19	Karyawan bersedia untuk menjadi anggota perusahaan hingga masa pensiun	23	7
20	Karyawan tidak memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan lain	24	6
Komitmen			
21	Karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan	20	10
22	Karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjaga nama baik perusahaan, baik di dalam maupun di luar perusahaan	19	11
Disiplin kerja			
23	Pimpinan dapat dijadikan teladan yang baik bagi semua karyawan	9	21
24	Pimpinan sudah tegas dalam menyikapi karyawan yang tidak disiplin	8	22

Sumber : Pra-Riset Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, 2024

Berdasarkan data pada Tabel I.2, menunjukkan adanya tiga faktor bermasalah yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal, adapun ketiga faktor tersebut meliputi motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja. Setelah ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut ditentukan, maka dilakukan pra-riiset lanjutan untuk mengembangkan fenomena permasalahan pada setiap faktor tersebut.

Hasil pra-riset yang diujicobakan terhadap 30 karyawan, menunjukkan beberapa aspek yang melandasi kurangnya kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang, berikut data hasil pra-riset :

Tabel I.3
Hasil Pra-Riset Kinerja Karyawan

Pernyataan	Ya	Tidak
Kualitas kerja		
1 Kualitas kerja karyawan sesuai dengan standar	12	18
Kuantitas kerja		
2 Kuantitas kerja karyawan memenuhi target capaian program kerja	9	21
Pelaksanaan tugas		
3 Karyawan mampu menyelesaikan semua tugas-tugasnya secara optimal	11	19
Tanggung jawab		
4 Karyawan selalu mengerjakan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab	16	14

Sumber : Pra-Riset Kinerja Karyawan, 2024

Berdasarkan data pada Tabel I.3, menunjukkan adanya tiga indikator yang melandasi kurang optimalnya kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang. Kualitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan standar, karena banyak karyawan yang kurang optimal dalam memenuhi keberhasilan program kerja, seperti dalam tingkat kenavigasian dan penanggulangan kejadian pencemaran laut oleh kegiatan kapal di pelabuhan, serta tingkat kehandalan pelayanan dalam memfasilitasi keamanan transportasi laut. Kemudian kuantitas kerja karyawan tidak memenuhi target capaian program kerja, karena realisasi kinerja yang memiliki rasio dan persentase di bawah target yang ditetapkan, sebab terdapat 10,38% hingga 21,74% (Tabel I.1) target yang tidak tercapai. Selanjutnya dalam hal pelaksanaan tugas, karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaannya

secara optimal, seperti dalam pencegahan kecelakaan transportasi laut masih terdapat beberapa insiden kecelakaan transportasi laut yang terjadi, serta dalam menyelesaikan tugas kenavigasian pemilihan rute perjalanan laut dinilai kurang akurat.

Hasil pra-riiset lanjutan mengenai motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.4
Hasil Pra-Riset Motivasi Kerja

Pernyataan	Ya	Tidak
Kebutuhan akan berprestasi		
1 Karyawan memiliki peluang untuk berprestasi di perusahaan	11	19
Kebutuhan akan afiliasi		
2 Karyawan memiliki keinginan untuk menjalin hubungan dengan sesama rekan kerja	24	6
Kebutuhan akan kompetensi		
3 Karyawan memiliki dorongan dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin	13	17
Kebutuhan akan kekuasaan		
4 Karyawan sudah mendapatkan jabatan yang memiliki otoritas penuh dalam pekerjaannya	10	20

Sumber : Pra-Riset Motivasi Kerja, 2024

Berdasarkan data pada Tabel I.4, menunjukkan adanya tiga indikator yang melandasi motivasi kerja karyawan yang rendah. Karyawan merasa belum memiliki peluang untuk berprestasi di perusahaan, karena berdasarkan pengakuan karyawan adanya hambatan dari cara penilaian prestasi kerja yang dinilai oleh perusahaan berdasarkan capaian kinerja unit kerja atau kelompok dan bukan berdasarkan individu. Selanjutnya karyawan belum memiliki dorongan dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin, karena karyawan beranggapan bahwa sebaik apapun hasil kerja yang dihasilkan tetap sulit untuk diakui oleh perusahaan, sebab sehubungan dengan perspektif perusahaan yang hanya melihat dari capaian unit kerja atau

kelompok. Bahkan karyawan belum mendapatkan jabatan yang belum memiliki otoritas penuh dalam pekerjaannya, sehingga karyawan merasa banyaknya campur tangan pimpinan dalam setiap pengambilan keputusan di dalam pekerjaan yang dijalani oleh karyawan.

Tabel I.5
Hasil Pra-Riset Kepemimpinan

Pernyataan	Ya	Tidak
Kemampuan analitis		
1 Pimpinan dapat secara tepat menganalisis situasi dan kondisi yang dihadapi karyawan terkait pekerjaan	7	23
Keterampilan berkomunikasi		
2 Pimpinan dapat menyampaikan informasi dan arahan secara jelas dan mudah dipahami oleh karyawan	14	16
Kemampuan mendengar		
3 Pimpinan secara terbuka menerima masukan dan saran dari karyawan dalam setiap pengambilan keputusan terkait pekerjaan karyawan	5	25
Ketegasan		
4 Pimpinan tegas dalam memimpin para karyawan, khususnya dalam hal mengikuti perintahnya	17	13

Sumber : Pra-Riset Kepemimpinan, 2024

Berdasarkan data pada Tabel I.5, menunjukkan adanya tiga indikator kepemimpinan yang kurang baik bagi karyawan. Pimpinan dinilai sedikit kurang tepat menganalisis situasi dan kondisi yang dihadapi karyawan terkait pekerjaan, sebab pimpinan kurang mempertimbangkan faktor cuaca dan kondisi perairan yang tidak selamanya dapat dipastikan stabil, sehingga hal ini menyebabkan pengambilan keputusan yang menyulitkan kondisi kerja para karyawan. Keterampilan berkomunikasi pimpinan belum optimal, karena pimpinan terkadang hanya menyampaikan informasi dan arahan secara singkat kepada karyawan, akibatnya karyawan harus mengambil inisiatif untuk menafsirkan instruksi dari pimpinan dengan baik, seperti dalam menyampaikan

perintah untuk mencegah pencemaran laut tanpa memberikan panduan lengkap mengenai jenis-jenis pencemarannya dan bagaimana tata cara untuk mencegahnya. Bahkan pimpinan kurang terbuka untuk mendengarkan karyawan, karena pimpinan masih jarang menerima masukan dan saran dari karyawan dalam setiap pengambilan keputusan terkait pekerjaan karyawan.

Tabel I.6
Hasil Pra-Riset Disiplin Kerja

Pernyataan	Ya	Tidak
Tujuan dan Kemampuan		
1 Tujuan dan kemampuan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditugaskan	23	7
Teladan Pimpinan		
2 Pimpinan dapat dijadikan teladan yang baik bagi karyawan	9	21
Balas Jasa		
3 Perusahaan telah memberikan balas jasa (kompensasi) yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan	25	5
Keadilan		
4 Perusahaan sudah memberlakukan karyawan secara adil	16	14
Waskat		
5 Pengawasan telah dilaksanakan dengan baik	17	13
Sanksi Hukuman		
6 Pimpinan memberikan sanksi yang sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan	13	17
Ketegasan		
7 Pimpinan tegas dalam menyikapi karyawan yang tidak disiplin	8	22
Hubungan Kemanusiaan		
8 Adanya hubungan kemanusiaan (sosial) antara sesama karyawan	24	6

Sumber : Pra-Riset Disiplin Kerja, 2024

Berdasarkan data pada Tabel I.6, menunjukkan adanya tiga indikator yang melandasi kurangnya disiplin kerja karyawan. Pimpinan masih kurang menunjukkan perilaku yang dapat diteladani oleh karyawan, karena pimpinan kurang mempedulikan aktivitas kerja karyawan dan mengabaikan beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu pimpinan belum

memberikan sanksi yang sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, misalkan ada karyawan yang mangkir disaat jam operasional kerja sedang berlangsung, pimpinan seringkali memaafkannya. Selain itu pimpinan tidak tegas dalam menyikapi karyawan yang tidak disiplin, karena pimpinan hanya memberikan teguran lisan tanpa memberikan efek jera bagi karyawan tersebut. Berbeda dalam hal tujuan dan kemampuan, karena tujuan dan kemampuan karyawan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditugaskan. Berikutnya dalam hal balas jasa, perusahaan telah memberikan balas jasa (kompensasi) yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan, artinya karyawan sudah memperoleh kompensasi yang layak. Kemudian dalam hal keadilan dan waskat, perusahaan sudah memberlakukan karyawan secara adil, dan pengawasan telah dilaksanakan dengan baik. Indikator lainnya yang dianggap cukup baik, yaitu hubungan kemanusiaan karena sebagian besar karyawan memiliki hubungan kemanusiaan (sosial) antara sesama karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP)?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP)?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP)?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP).
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP).
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP).

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP).

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang dapat digunakan sebagai dasar evaluasi bagi Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP) untuk meningkatkan kinerja karyawannya, melalui peningkatan motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan dalam berbagai penelitian terutama berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Serta diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan kepustakaan yang memberi manfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya pada Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Chukmuwa, E.M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: Alfabeta
- Hasan, M. I. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P.M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martinis., Yamin., & Maisah. (2018). *Standarisasi Kinerja*. Jakarta: GP Press.
- Martoyo, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mumpuni, F.N.N.M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu. *EROY: Economics Research and Organizational Study*. Vol.1 (1): 24-27.
- Muthalib, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. *Jimea (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*. 6 (8): 104-112.
- Purnomo, J.R (2021). Pengaruh Kotivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Barus Kabupaten Tapanuli Tengah. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 4 (5): 84-97.
- Ridwan, M.D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Petikemas Semarang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. 4 (1): 1-10.
- Rijanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Saputra, A.A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 17 (1): 1-15.

- Siagian, S.P. (2017). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak, P.J. (2018). *Manajemen dan Evolusi kerja*. Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2018). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Zubaidah, Ida. (2019). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.