

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA BALAI KARANTINA IKAN, PENGENDALIAN MUTU DAN KEAMANAN HASIL PERIKANAN MANADO

THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC AT THE QUARANTINE FISH QUALITY AND SAFETY CONTROL OF PRODUCT IN MANADO.

Oleh:

Devri Christy Singon¹

Bernhard Tewel²

Rita N Taroreh³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹devrisingon33@gmail.com

²bernhardtewel@unsrat.ac.id

³rita.taroreh@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai dimasa pandemi covid-19 pada Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil perikanan Manado (BKIPM). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai BKIPM yang berjumlah 37 orang dan dengan menggunakan teknik sampling jenuh maka seluruh pegawainya menjadi sampel. Teknik analisa data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner, uji asumsi klasik, analisa regresi linier berganda dengan uji F dan uji T untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan. Secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di BKIPM.

Kata Kunci: *Motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja pegawai.*

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of motivation, work discipline and leadership either partially or simultaneously on employee performance during the COVID-19 pandemic at the Fish Quarantine Center, Quality Control and Safety of Manado Fishery Products (BKIPM). This research is a type of quantitative research. The population in this study were all 37 employees of BKIPM and by using the saturated sampling technique, all employees became the sample. The data analysis technique used statistical techniques such as validity and reliability tests for questionnaires, classical assumption tests, multiple linear regression analysis with F test and T test to prove the hypothesis. The results of this study indicate that partially work discipline and leadership have a significant positive effect on employee performance, while motivation has no significant positive effect. Simultaneously shows that motivation, work discipline and leadership have a significant positive effect on employee performance at BKIPM.*

Keywords: *Motivation, Work discipline, Leadership, Employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan aktivitas operasionalnya atau sebagai pengelola sistem kerja suatu organisasi. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia

yang dimilikinya (pegawai). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja para pegawainya dan kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut.

Tewel, dkk. (2017: 114) mengatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Selanjutnya Wanta, Trang dan Taroreh mengatakan, disiplin mencerminkan besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Kemby, Tewel dan Walagitan (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawainya, oleh karna itu kepemimpinan harus memiliki sifat, sikap atau perilaku dan kemampuan dalam memimpin suatu organisasi.

Pada masa pandemi banyak hal yang berubah dalam dunia kerja khususnya dalam organisasi BKIPM, contohnya saat ini banyak pekerjaan tambahan yang tidak sesuai dengan keahlian pegawai serta banyak pegawai merasa tidak puas dengan hasil kerja mereka, biasanya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dalam 1 hari, setelah berubahnya sistem kerja (kerja bergilir/*shift*) maka pekerjaan tersebut bisa selesai dalam waktu 2-3 hari. Banyaknya pekerjaan yang tertunda dapat mempengaruhi kinerja pegawai, bahkan dapat menghambat motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan yang menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja BKIPM tersebut.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017).

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku dan hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu (Kasmir, 2016:182). Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi: kualitas kerja, Kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Motivasi

Motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan keinginannya dalam mencapai suatu tujuan (Mangkunegara, 2015:93). Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya. Artinya, jika hanya mengutamakan Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan. Tapi, jika upaya itu ditujukan untuk suatu tujuan organisasi, maka hal itu akan menguntungkan. Dengan kata lain, motivasi tidak biasa hanya mengandalkan intensitas tapi harus memiliki arah perilaku. Hal ini dapat dijadikan ukuran dan penilaian terhadap sikap pegawai dalam mempertahankan usahanya untuk mencapai tujuan. Indikator motivasi dalam penelitian ini meliputi: Fisiologis, Keamanan, Sosial, Pengakuan dan Aktualisasi diri.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankan setiap tugas dan wewenang yang diberikan tanpa mengelak menerima sanksi-sanksi yang berlaku jika didapati melakukan pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan (Siswanto, 2013:89). Indikator disiplin kerja dalam

penelitian ini yaitu: Taat terhadap aturan waktu, Taat aturan perusahaan, Taat aturan perilaku dalam pekerjaan dan Taat peraturan dalam perusahaan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang untuk memimpin perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011: 170). Menurut Robbins dan Judge (2015: 410) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mendapatkan pencapaian sebuah visi atau tujuan. Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini meliputi: Telling, Selling, Participating dan Delegating.

Penelitian Terdahulu

Pongoh, Tewel dan Sendow (2021) dalam penelitian mereka pada karyawan tenaga ahli daya di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pendidikan, profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial hanya profesionalisme dan disiplin kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pendidikan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Wanta, Trang dan Taroreh (2022), dalam penelitian mereka pada pegawai Kantor Inspektoran Kabupaten Minahasa Tenggara ditemukan bahwa secara parsial maupun simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Parashakti dan Ekhsan (2020) dalam penelitian mereka pada PT. Samsung Elektronik Indonesia menemukan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Mita (2019) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bagian *sales* PT. Surya Citra Farma Semarang.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

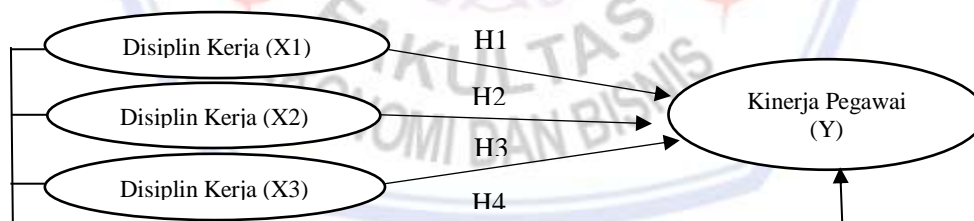
H1. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

H2. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H3. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

H4. Adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber: Kajian teori, 2021

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini disajikan dengan angka-angka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado (BKIPM) yang beralamat di Jl. Adipura Raya Jl. Kelurahan No.10, Paniki Bawah Kecamatan Mapanget, Kota manado, Sulawesi Utara. Waktu yang di butuhkan untuk melakukan penelitian ini

yaitu selama 6 bulan, mulai dari pengumpulan data, pengambilan data langsung di organisasi dan pengolahan data.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 pegawai yang merupakan keseluruhan pegawai yang bekerja di BKIPM. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di BKIPM. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh.

Data, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari individu atau perorangan dari hasil pengisian kuisioner atau angket penelitian. Data sekunder adalah data pendukung yang biasanya didapatkan melalui organisasi terkait, jurnal, *teksbooks*, dll. Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data primer menggunakan angket penelitian yang dibagikan pada masing-masing responden sampel yang didapatkan langsung dari pegawai BKIPM meliputi motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan. Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari organisasi BKIPM, Jurnal dan *teksbooks*.

Metode Analisis

Uji Validitas

Menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan suatu item dengan total item-item tersebut (Sugiyono 2016:177). Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang digunakan yaitu angket penelitian, maka pernyataan-pernyataan dalam angket penelitian yang disusun harus diukur validitasnya. Untuk menguji valid atau tidaknya pernyataan dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung > r table.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa jauh keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan kembali dalam penelitian yang sama. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah pilihan pernyataan yang di pilih responden dapat dipercaya atau valid melalui metode Cronbach Alpha. Suatu instrument dinyatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan (α) sebesar 0,6 atau lebih.

Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan memenuhi syarat atau terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji Normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

Analisis Regresi berganda

Penelitian ini mengkaji pengaruh antara Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) baik secara parsial maupun simultan. Analisis regresi berganda diuji menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-T)

Uji-t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel independen atau bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat, jika nilai t-hitung > t-tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika nilai t-hitung < dari nilai t-tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai r table pada tingkat signifikansi 0,05 dgn sampel sebanyak 37 responden dan jumlah variabel 4 buah, maka diperoleh sebesar 2,035.

Pengujian Hipotesis Anova (Uji-F)

Uji-f atau uji simultan, dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (Motivasi, Disiplin kerja dan Kepemimpinan) terhadap variabel (Kinerja Pegawai).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden penelitian ini berjumlah 37 orang, terdiri dari laki-laki sebanyak 68% dan perempuan sebanyak 32%. Responden terbanyak berusia 40-49 tahun (49%), pendidikan S1 (62%) dan memiliki masa kerja 11-15 tahun (46%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Variabel/Item Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Nilai Sig
Kinerja Pegawai (Y)	Y1/ Kualitas hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	0.796	0.3246	0.000
	Y2/ Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja disetiap waktu.	0.833	0.3246	0.000
	Y3/ Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keinginan atasan.	0.646	0.3246	0.000
	Y4/ Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu melakukannya dengan cepat dan tepat waktu sesuai prosedur kerja.	0.819	0.3246	0.000
	Y5/ Dalam hal kehadiran, saya selalu berusaha tepat waktu.	0.770	0.3246	0.000
	Y6/ Saya selalu menyelesaikan tugas kerja tepat waktu.	0.806	0.3246	0.000
Motivasi (X ₁)	X1.1/ Saya bekerja di organisasi dalam rangka memenuhi kebutuhan pangan.	0.666	0.3246	0.000
	X1.2/ Saya bekerja di organisasi dalam rangka memenuhi kebutuhan sandang dan perumahan.	0.769	0.3246	0.000
	X1.3/ saya merasa aman saat bekerja di organisasi karena lingkungan kerja yang baik.	0.584	0.3246	0.000
	X1.4/ Keselamatan kerja pegawai di organisasi sudah diperhatikan dengan baik.	0.593	0.3246	0.000
	X1.5/ Bekerja di organisasi dapat memenuhi kebutuhan sosial bawahan dengan atasan.	0.568	0.3246	0.000
	X1.6/ Bekerja di organisasi dapat memenuhi kebutuhan sosial dalam hubungan antar teman sekerja.	0.498	0.3246	0.000
	X1.7/ Bekerja di organisasi dapat memenuhi kebutuhan sosial dalam hubungan antar teman sekerja.	0.707	0.3246	0.000
	X1.8/ Dalam bekerja, saya selalu berusaha memberikan yang terbaik sehingga mendapat pengakuan serta perhatian lebih dari atasan dan rekan kerja.	0.531	0.3246	0.000
	X1.9/ Saya yakin akan kemampuan diri dalam bekerja.	0.615	0.3246	0.000
	X1.10/ Di organisasi tempat kerja, saya selalu bekerja dengan penuh dedikasi.	0.647	0.3246	0.000
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1/ Sistem pendataan kehadiran pegawai di organisasi telah efektif.	0.786	0.3246	0.000
	X2.2/ Peraturan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang kerja di organisasi telah efektif.	0.839	0.3246	0.000
	X2.3/ Saya selalu memperhatikan dan menaati peraturan tentang cara berperilaku yang baik selama bekerja di organisasi.	0.826	0.3246	0.000
	X2.4/ Saya selalu memperhatikan dan menaati peraturan tentang cara berpakaian yang baik diorganisasi.	0.800	0.3246	0.000
	X2.5/ Di organisasi saya selalu bekerja sesuai dengan jabatan serta tugas kerja dengan penuh tanggung jawab.	0.690	0.3246	0.000
	X2.6/ Dalam bekerja di organisasi, saya selalu berusaha membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja.	0.680	0.3246	0.000

	X2.7/ Selama pandemi covid-19, organisasi selalu menekankan pegawai untuk selalu menunjang pemerintah dalam mengatasi atau mencegah pandemi covid-19.	0.872	0.3246	0.000
	X2.8/ Selama pandemi covid-19, saya taat melaksanakan aturan 3M (mencuci tangan, memakai masker, menjaga jarak).	0.845	0.3246	0.000
Kepemimpinan (X ₃)	X3.1/ Pemimpin memiliki kemampuan untuk memberitahukan anggota apa yang harus mereka kerjakan.	0.860	0.3246	0.000
	X3.2/ Pemimpin dapat membangun hubungan baik dengan pegawai.	0.863	0.3246	0.000
	X3.3/ Pemimpin memiliki kemampuan untuk menjual atau memberikan ide-ide kepada anggota	0.920	0.3246	0.000
	X3.4/ Pemimpin selalu memberikan saran atau ide-ide dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.894	0.3246	0.000
	X3.5/ Pemimpin selalu mengutamakan keikutsertaan atau keterlibatannya dalam pekerjaan organisasi.	0.807	0.3246	0.000
	X3.6/ Pemimpin memberikan kontribusi pemikiran ketika pegawai mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	0.942	0.3246	0.000
	X3.7/ Pemimpin mampu mendelegasikan tugas-tugas kerja kepada pegawai.	0.814	0.3246	0.000
	X3.8/ Pemimpin memberikan wewenang kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaannya.	0.659	0.3246	0.000

Sumber: Data Hasil Olahan 2021

Berdasarkan hasil Tabel 1, menunjukkan bahwa semua item yang dianalisa dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel serta tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0.05 (Ghozali, 2016).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

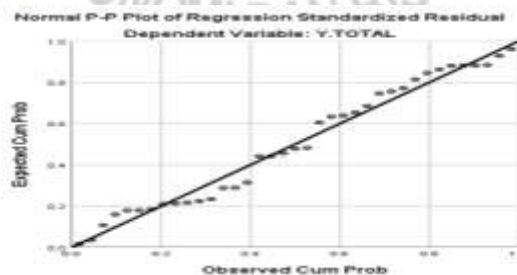
Reliability statistics				
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	.860	6	Reliable	
Motivasi (X1)	.811	10	Reliabel	
Disiplin Kerja (X2)	.911	8	Reliabel	
Kepemimpinan (X3)	.933	8	Reliabel	

Sumber: Data Hasil Olahan 2021

Berdasarkan hasil tabel 2 menunjukkan nilai Cronbach alpha di atas 0,6 di setiap variabel, sehingga instrument dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data Hasil Olahan 2021

Gambar 2 yaitu grafik normal p-p plot of regression standardized residual menunjukkan bahwa penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi ini dinyatakan dapat memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 berikut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan hasil perhitungan menunjukkan nilai tolerance dibawah angka 1. Maka, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

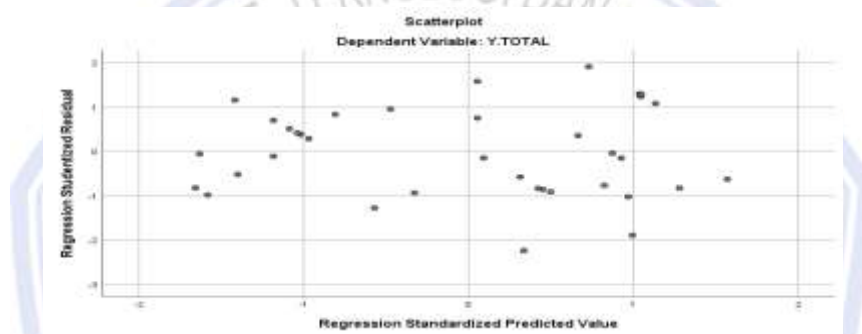
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(constant)		
Motivasi (X1)	.608	1,646
Disiplin Kerja (X2)	.456	2,191
Kepemimpinan (X3)	.590	1,694

Sumber: Data hasil Olahan 2021

Berdasarkan hasil tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan hasil perhitungan menunjukkan nilai tolerance dibawah angka 1. Maka, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Hasil Olahan 2021

Pada gambar 3 grafik scatterplot yang ditampilkan untuk menguji heterokedastisitas, menunjukkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada titik yang membentuk pola tertentu serta menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut membuktikan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel Y.

Analisis Regresi Berganda dan Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda dan Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	-.869	.576		-.337	.738
	Motivasi (X1)	.116	.073	.163	1.588	.122
	Disiplin Kerja (X2)	.450	.094	.569	4.806	.000
	Kepemimpinan (X3)	.170	.063	.280	2.684	.011

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Hasil Olahan 2021

Berdasarkan tabel 4, maka dapat disusun tabel persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0.869 + 0.116X_1 + 0.450X_2 + 0.170X_3$$

1. Nilai konstanta (α) = - 0.869. Artinya jika motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan bernilai 0 atau tidak berubah, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar - 0.869 satuan.

2. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,116, artinya setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan akan mempengaruhi kinerja pegawai BKIPM sebesar 0,116 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Selanjutnya dilihat pada nilai t hitung = 1,588 > nilai t table = 2,035 dan nilai sig. 0,122 > 0,05 maka menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Balai Karantina Ikan Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado ditolak atau tidak terbukti.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,450, artinya setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan mempengaruhi kinerja pegawai BKIPM sebesar 0,450 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Selanjutnya dilihat pada nilai t hitung = 4,806 > nilai t table = 2,035 dan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesis dua yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Karantina Ikan Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado diterima atau terbukti.
4. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,170, artinya setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan akan mempengaruhi kinerja pegawai BKIPM sebesar 0,170 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Selanjutnya dilihat pada nilai t hitung = 2,684 > nilai t table = 2,035 dan nilai sig. 0,011 < 0,05 maka menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Balai Karantina Ikan Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado diterima atau terbukti.

Uji F (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji F

		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.780	3	68.593	41.012	.000b
	Residual	55.193	33	1.673		
	Total	260.973	36			

Sumber: Data Hasil olahan 2021

Berdasarkan tabel 5 didapatkan hasil F hitung sebesar 41,012 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka, dapat diartikan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	0,789	0,769	1,29326

Sumber: Data Hasil Olahan 2021

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai R adalah 0,888 yang artinya mempunyai hubungan yang kuat. Selanjutnya, nilai R² sebesar 0,789 hal ini menunjukkan bahwa 78,9% kinerja pegawai pada BKIPM dipengaruhi oleh ketiga variabel independen (motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan) sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan demikian hubungan ketiga variabel bisa dikatakan kuat karena R square bernilai lebih dari setengah dari faktor lain yang mempengaruhi kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Pengujian H1 menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan dinyatakan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan dan mempertahankan setiap faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja dan kedisiplinan pegawai dalam bekerja, hal ini harus di dukung dengan kepemimpinan yang kompeten untuk memimpin organisasi mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari Wanta, Trang dan Taroreh (2022) bahwa disiplin kerja dan motivasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara. Ada juga penelitian dari Rompas, Tewel dan Dotulong (2018) yaitu secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Pengujian H2 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado. Hal ini disebabkan adanya beberapa jawaban dari responden yang kurang setuju pada item pernyataan mengenai pengakuan dan penghargaan kinerja. Hal ini membuat BKIPM harus mengantisipasi kondisi kurangnya motivasi kerja pegawai, terlebih dalam masa pandemi covid-19 membuat banyak faktor pemicu rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Kaengke, Tewel dan Uhing (2018) yang menemukan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Pengujian H3 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi karena kedisiplinan menjadi salah satu unsur penting untuk keberlangsungan hidup suatu organisasi bahkan di setiap individu sangat diperlukan sikap disiplin untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan atau dengan kata lain dapat menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya dari Ruru, Kawet dan Taroreh (2017) yang menemukan adanya pengaruh yang khusus disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Manado. Adapun penelitian dari Moningkey dan Dotulong (2022) yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPTD Wilayah XXII Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menemukan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Pengujian H4 menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado. Menjadi pemimpin dalam organisasi harus memiliki sikap, sifat dan keahlian yang baik serta dapat menjalankan atau mengarahkan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Pemimpin harus tetap konsisten mengarahkan bawahannya serta menjadi teladan, bahkan harus memiliki keahlian-keahlian khusus untuk bisa mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Riskawati, Djumali dan Istiqomah (2018) yang menemukan bahwa adanya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Solo baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya penelitian Atty, Tewel dan Trang (2018) menemukan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kota Tomohon.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini yaitu:

1. Motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado.
4. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado.

Saran

Saran yang disampaikan melalui penelitian ini yaitu:

1. Bagi Organisasi BKIPM, diharapkan dapat melihat tingkat motivasi pegawai dalam bekerja karena mengingat pengaruhnya terhadap kinerja masih lemah. Organisasi dapat meningkatkan motivasi dengan berbagai cara, antara lain meningkatkan komunikasi dengan pegawai mengenai pekerjaan mereka apalagi

- dimasa pandemi covid-19 sekarang yang masih banyak mempengaruhi pegawai, serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi karena masih ada pegawai yang menjawab pernyataan yang berkaitan dengan kurangnya pengakuan dan penghargaan bagi pegawai.
2. Organisasi juga harus memperhatikan serta mempertahankan disiplin kerja pegawai, terlebih di masa pandemi saat ini yang bisa saja memiliki pengaruh kuat untuk dapat menurunkan kualitas kinerja pegawai atau dapat menghambat berkembangnya kinerja pegawai.
 3. Kepemimpinan juga perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan harus mampu mempertahankan serta meningkatkan potensi yang ada dalam dirinya yaitu dengan cara membangun hubungan yang positif, mau menerima masukkan dari orang lain serta terbuka atas ide-ide yang baru.
 4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menambah komponen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Atty G.N., Tewel.B., Trang. I. (2018) Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Kepemimpinann terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal Emba. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 6, No. 4, Hal. 2618-2627.* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21036>. Diakses pada tanggal 16 Maret 2022
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS. Edisi 8.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori & praktek).* Raja Gratindo persada. Jakarta
- Kemby. E, Tewel. B dan Walangitan M.D (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba. Vol.5 No.3 September 2017.* Universitas Sam Ratulangi Manado, Hal 3148-3159. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17458>. Diakses pada tanggal 27 September 2021
- Kaengke A.S., Tewel. B., Uhing.Y. (2018) Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Keryawan pada PT. Air Manado. *Jurnal Emba. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 6, No.1, Hal. 341-350.* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19099>. Diakses 16 Maret 2022
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moningkey, P. L., dan Dotulong, L. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPTB Wilayah XXII Provinsi Silawesi Utara. *Jurnal Emba. Vol.10, No.1, hal. 926-934.* <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/94>. Diakses pada 16 Maret 2022.
- Mita. F. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Sales PT. Surya Citra Farma Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang. Semarang. <https://eskripsi.usm.ac.id/detail-B11A-665.html>. Diakses pada 17 Agustus 2021
- Parashakti. R dan Ekhsan.M (2020) *Effect Of Discipline And Motivation On Employe Performance In PT. Samsung Elektronik Indonesia. Journal of Reseach in Business, Economics and Education.* Vol 2, issue 3, juni 2020. <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/94>. Di akses pada 17 Agustus 2021
- Pongoh. T., Tewel. B., Sendow G.M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya pada Masa Pandemi di PT. PLN (Persero) Unit Layanan

- Pelanggan Kawangkoan. *Jurnal Emba*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 9, No. 4, Hal. 284-293. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36224>. Diakses pada tanggal 15 Maret 2022
- Rompas, G, Tewel, B dan Dotulong, L (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Emba*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol 6 No.4 September 2018, Hal 1978-1987. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919>. Diakses pada tanggal 27 September 2021
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2013. *Organization Behavior*. Person Education Inc, United State.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruru, D, Kawet, L dan Tarorah, R (2017) Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal Emba*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 499-510. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15714>. Diakses pada 15 Maret 2021
- Riskawati, M, Djumali dan Istiqomah (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Solo. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol.18, No2 Juni 2019. Hal. 289-293. <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/2390>. Diakses 17 Agustus 2021
- Suratiyono, Z., Saerang, I., Trang, I. (2018). Motivasi kerja, Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal Emba*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 6, No.2, Hal. 1018-1027. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20029>. Diakses pada tanggal 16 Maret 2022.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tewel, B., Adolfina, Pandowo, M. Ch. H., Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Wanta F.T., Trang, I., Taroreh, R.N. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Emba*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 10, No.1 Hal. 113-122. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37572>. Diakses pada tanggal 15 Maret 2022.