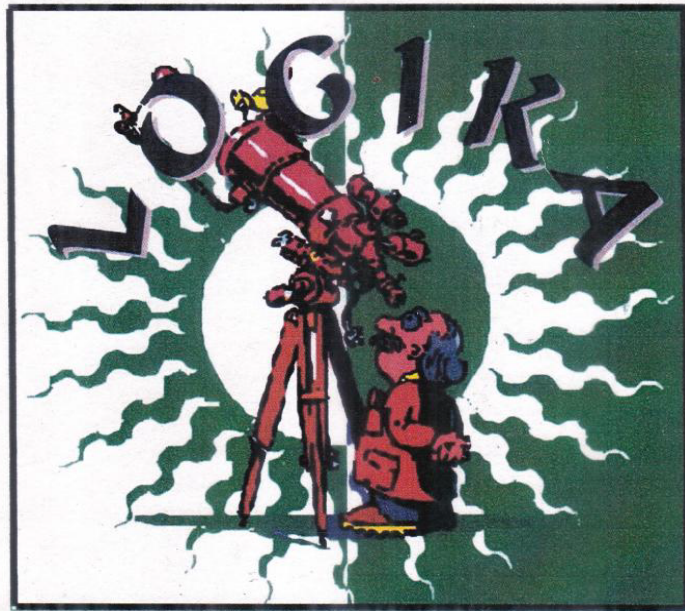


Volume 11 Nomor 1, Mei 2013

ISSN:1693-9018

# LOGIKA

*Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi*



**ALUMNI PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
AMBON**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PENERIMAAN PENDAPATAN PELABUHAN  
PADA KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN LEKSULA  
KABUPATEN BURU SELATAN PROVINSI MALUKU**

**Baretha Meisar Titioka\***

**Abstrak:** Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan kedisiplinan para pegawai merupakan faktor utama yang akan mempengaruhi prestasi kerja dan kinerja penerimaan pendapatan dari sebuah lembaga pemerintah. Pelabuhan laut merupakan salah satu sektor andalan yang dapat berkontribusi dalam menunjang keberhasilan pembangunan daerah. Penelitian dilaksanakan pada kantor unit penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan pada bulan September hingga November 2011 untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja penerimaan pendapatan serta mengetahui dan menganalisis faktor yang berpengaruh dominan diantara faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja penerimaan pendapatan di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan Propinsi Maluku. Pengambilan Sampel dengan intensitas sampling sebesar 100 % pada 41 orang responden yang terdiri dari 24 pegawai honorer dan 17 pegawai tetap melalui pengisian Kuesioner (*Questionary*), Observasi (*observation*) dan wawancara. Hasil penelitian menemukan bahwa gaya Kepimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja penerimaan pendapatan di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan. Uji T tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Penerimaan Pendapatan. Mendapatkan nilai F sebesar 22,943 dengan nilai signifikansi 0,00 sehingga gaya kepemimpinan sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja penerimaan pendapatan pelabuhan. Uji T tentang pengaruh disiplin kerja terhadap penerimaan pendapatan. diketahui bahwa nilai F sebesar 29,029 dengan nilai signifikansi 0,00 sehingga variabel bebas yakni disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penerimaan pendapatan pelabuhan. Hal ini disebabkan karena para pegawai yang ada di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan adalah tipe karyawan yang selalu menanamkan sikap kedisiplinan dalam berperilaku di lingkungan kerja, tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan, dan memiliki sikap mental yang baik dan patuh terhadap peraturan serta norma yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan.

**Kata-kata kunci :** Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja

## PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan manusia – manusia yang berkualitas dengan pikiran yang maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam setiap organisasi/lembaga baik swasta maupun pemerintah untuk menggerakkan

---

\* B. M. Titioka, M.Si adalah Dosen tetap Politeknik Negeri Ambon

lembaga tersebut sesuai dengan tujuan yang digariskan dengan mengutamakan pelayanan kepada publik. Pencapaian tujuan organisasi/lembaga sangat dipengaruhi oleh semua komponen sumberdaya manusia yang ada di dalamnya mulai dari pimpinan tertinggi hingga karyawan yang paling rendah. Tercapainya tujuan sebuah organisasi ditunjukkan dengan pencapaian pendapatan yang optimal sesuai dengan target yang diharapkan. Faktor pendorong tercapainya tujuan dan target dari sebuah organisasi adalah gaya kepemimpinan dan sikap kedisiplinan kerja dari para karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya. Sosok seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno, 2005). Faktor kedisiplinan merupakan hal penting yang harus dimiliki karyawan dalam rangka meningkatkan pelayanan public. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin merupakan keadaan ideal untuk mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja yakni adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai yang paling bawah, sehingga setiap pegawai menyadari tugas yang harus dilakukannya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Setiyawan dan Waridin, 2006).

Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula di Kabupaten Buru Selatan Propinsi Maluku merupakan salah satu mata rantai angkutan laut sekaligus merupakan terminal point bidang Perhubungan Laut di Propinsi Maluku khususnya di Kabupaten Buru Selatan. Kinerja pelayanan di pelabuhan ini sangat dipengaruhi oleh gaya sang pimpinan dalam menggerakkan roda lembaga dan sikap kedisiplinan kerja dari para karyawannya. Salah satu indikator penilaian keberhasilan dari Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula adalah besarnya Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang diperoleh Pelabuhan Leksula dalam kurun waktu tertentu dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2009 Tanggal 16 Februari 2009 Tentang Jenis Dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang berlaku pada Departemen Perhubungan.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Kepemimpinan Dan Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum (Northouse, P.G., 2003:3). Pengertian ini dipertajam oleh Dubrin bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Dubrin, A. J., 2001: 3). Hasibuan (2003:170) mengatakan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dilihat. Siagian (2003:14) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan.

### **2. Disiplin Kerja**

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. (M.Sinungan 1997 : 135 ).

### **3. Kinerja Penerimaan Pendapatan**

Dalam pengertian umum pendapatan adalah hasil pencaharian usaha. Budiono (1992 :

180) mengemukakan bahwa pendapatan adalah hasil dari penjualan faktor-faktor produksi yang dimilikinya kepada sektor produksi. Sedangkan menurut Winardi (1992 : 171) pendapatan adalah hasil berupa uang atau materi lainnya yang dapat dicapai dari pada penggunaan faktor-faktor produksi. Pendapatan adalah penghasilan yang timbul dari aktivitas perusahaan yang biasa dikenal atau disebut penjualan, penghasilan jasa (fees), bunga, dividen, royalti dan sewa. Menurut Accounting Terminology Bulletin No. 2 yang dikutip dalam buku Harahap (1999:39) dikatakan bahwa pendapatan berasal dari penjualan barang dan pemberian jasa dan diukur dengan jumlah yang dibebankan kepada langganan, klaim atas barang dan jasa yang disiapkan untuk mereka dan juga termasuk laba dari penjualan atau pertukaran asset (Kecuali dari surat berharga), hak dividen dari investasi dan kenaikan lainnya pada equity pemilik kecuali yang berasal dari modal donasi dan penyesuaian modal.

## **METODE**

Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2011 hingga November 2011 pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan Propinsi Maluku. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 orang yang terdiri dari 17 orang pegawai tetap dan 24 orang pegawai honor pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan Selatan Propinsi Maluku. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua metode yakni metode pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui tiga instrument yakni Kuesioner, Observasi dan Wawancara dan data data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan studi dokumenter.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Gambaran Umum Lokasi**

Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan terletak di Kecamatan Leksula Kabupaten Buru Selatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan RI Nomor : KM. 62 Tahun 2010, tanggal 5 November 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan menjelaskan bahwa Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan Kelas III membawahi 2 (Dua) Wilayah Kerja (Wilker) Pelabuhan yaitu Wilayah Kerja Pelabuhan Namrole dan Wilayah Kerja Pelabuhan Air Buaya serta 2 (Dua) Pos Pelabuhan yakni Pos Pelabuhan Ambalau dan Pos Pelabuhan Pasir Putih.

Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan menyelenggarakan beberapa fungsi utama yakni a) Menyiapkan bahan penyusunan rencana induk pelabuhan serta Daerah Lingkungan Kerja (DLK<sub>r</sub>) dan Daerah Lingkungan Kepentingan (DLK<sub>p</sub>) pelabuhan di Leksula Kabupaten Buru, b) Menyediakan dan memelihara penahan gelombang, kolam pelabuhan, alur pelayaran, dan sarana bantu navigasi pelayaran di Leksula Kabupaten Buru Selatan, c) Menjamin kelancaran arus barang, penumpang dan hewan di Leksula Kabupaten Buru Selatan, d) Mengatur, mengendalikan dan melakukan pengawasan usaha jasa terkait dengan kepelabuhanan dan angkutan di perairan Leksula Kabupaten Buru Selatan dan e) Menyediakan fasilitas pelabuhan dan jasa pemanduan dan penundaan.

### **2. Uraian Tugas Pegawai**

Secara umum pembagaian tugas pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan Propinsi Maluku terbagi atas empat posisi tugas yakni petugas tata usaha, petugas lalu lintas angkutan laut dan pelayanan jasa, petugas fasilitas pelabuhan dan ketertiban pelabuhan dan petugas kesyahbandaraan.

Petugas tata usaha memiliki enam tugas utama untuk melaksanakan urusan keuangan, urusan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), kepegawaian, urusan umum dan hubungan masyarakat serta menyusun statistik dan laporan. Petugas lalu lintas angkutan laut dan pelayanan jasa bertugas diantaranya melakukan kegiatan penyediaan penahan ombak, pemeliharaan penahan gelombang, pengawasan kelaikan dan keselamatan kolam pelabuhan, pengawasan

kelaikan dan keselamatan alur pelayaran di pelabuhan. Petugas fasilitas pelabuhan dan ketertiban pelabuhan bertugas antara lain melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana induk pelabuhan, menyiapkan bahan penyusunan Daerah Lingkungan Kerja (DLKr) Pelabuhan, menyiapkan bahan penyusunan Daerah Lingkungan Kepentingan (DLKp) Pelabuhan, pengawasan kelaikan dan keselamatan fasilitas dermaga, dan pengawasan kelaikan dan keselamatan fasilitas gudang.

Petugas Kesyahbadaran bertugas diantaranya melakukan penertiban dan pengawasan izin olah gerak kapal, penertiban dan pengawasan izin melambung kapal, penertiban dan pengawasan izin las kapal, penertiban dan pengawasan izin bunker kapal, pemeriksaan fisik kapal untuk penertiban Surat Persetujuan Berlayar (SPB) PPK.29 dan Penertiban Surat Persetujuan Berlayar (SPB) PPK.29.

### **3. Potensi Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula**

Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula terdiri dari 41 orang dengan rincian 17 orang adalah pegawai tetap dan 24 orang adalah pegawai honorer. Pegawai tetap terdiri dari 4 orang perempuan dan 10 orang laki – laki. Pegawai honorer terdiri dari 11 orang laki – laki dan 13 orang perempuan. Tingkat pendidikan pegawai tetap masing – masing SMP ( 2 orang ), SMU ( 9 Orang ), DIII ( 3 orang), Sarjana Ekonomi ( 2 orang) dan Sarjana Hukum ( 1 orang). Tingkat pendidikan untuk pegawai honorer masing – masing SMP ( 2 orang ), SMK ( 7 orang), SMEA ( 3 orang), SMA ( 10 orang ), DIII ( 2 orang) .

### **4. Gaya Kepemimpinan Yang Diterapkan**

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). Hasil observasi , wawancara dan olah data kuosinoer menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan adalah gaya kepemimpinan demokratis karena pimpinan pada Kantor Unit Penyelenggara ini senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan, berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya dan selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Kepala Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula juga memegang peranan yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan pada lembaga yang dipimpinnya. Ia selalu menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif sehingga diharapkan kepemimpinannya cenderung akan mewujudkan karyawan yang bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri untuk pencapaian visi dan misi dari lembaga ini. Langkah awal yang telah dilakukan oleh pimpinan lembaga ini untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat adalah membenahi struktur organisasi pegawai yang ditempatkan di unit kerja sesuai Tupoksi yang ada, melakukan evaluasi terhadap pekerjaan bawahannya dilapangan untuk menemukan kelemahan atau kendala yang terjadi sehingga dapat dilakukan perbaikan maksimal untuk pelayanan jasa kepada masyarakat.

Pimpinan lembaga ini juga selalu mengkomunikasikan tujuan pekerjaan yang akan dicapai dengan bawahannya serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri, menghargai dan memuji karyawan yang memiliki kinerja bagus dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpendapat terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan dan bahkan selalu memberikan contoh kepada bawahannya sebelum bawahan melaksanakan sendiri pekerjaannya. Selalu memberikan motivasi kepada setiap bawahan, mampu bekerja sama dengan anak buah dalam tim kerja untuk pencapaian target, mempunyai daya tarik, persuasif, komunikatif dan kreatif dalam pekerjaannya, selalu mendelagasikan wewenang kepada bawahannya dan bersedia menempuh risiko personal tinggi dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah disepakati. Hasil observasi terlihat bahwa Kepala Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula selama masa kepemimpinannya telah mampu melaksanakan fungsi seorang pemimpin diantaranya fungsi

instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian.

### 5. Kedisiplinan Pegawai

Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan / lembaga dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001 :193). Hasil pengamatan terhadap kedisiplinan para pegawai secara umum baik dalam hal penggunaan waktu kerja maupun pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Hasil pengamatan menemukan bahwa secara umum pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan umumnya datang dan pulang tepat waktu, namun apabila kondisi memaksa untuk pulang lebih lama untuk kepentingan pelayanan jasa kepada masyarakat, maka para pegawai akan meluangkan waktu untuk pelayanan tersebut. Sebagian besar pegawai selalu menaati aturan – aturan yang berlaku di kantor dalam hal berpakaian, etika melayani masyarakat hingga penggunaan fasilitas kantor yang tersedia.

### 6. Kinerja Penerimaan Pendapatan

Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan dalam operasionalnya memberikan tiga bentuk jasa kepada masyarakat di daerah Leksula dan sekitarnya berupa Jasa kepelabuhanan, jasa kepelautan dan jasa kenavigasian.

Semua jenis jasa yang diberikan oleh Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula berpedoman pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 6 Tahun 2009 Tanggal 16 Januari 2009 Tentang Jenis Dan Tarif Atas Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang berlaku pada Departemen Perhubungan. Hasil olahan data primer menemukan bahwa besarnya penerimaan negara bukan pajak di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan Provinsi Maluku dari tahun 2006 hingga 2010 mengalami peningkatan yang sangat signifikan seperti terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Penerimaan Negara Bukan Pajak Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Tahun 2006 - 2010

NO	TAHUN	JASA KEPELABUHANAN	JASA KENAVIGASIAN	JASA PERKAPALAN
1	2006	Rp.34.576.550.-	Rp.8.659.350.-	Rp.24.897.850.-
2	2007	Rp.38.800.000.-	Rp.9.690.050.-	Rp.25.168.500.-
3	2008	Rp.43.384.800.-	Rp.10.846.600.-	Rp.28.176.250.-
4	2009	Rp.44.913.850.-	Rp.11.817.800.-	Rp.44.863.750.-
5	2010	Rp.67.581.100.-	Rp.21.589.500.-	Rp.36.247.250.-

Peningkatan besaran penerimaan pendapatan dari ke tiga jenis jasa diatas sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya a) Kebutuhan masyarakat akan jasa transportasi semakin meningkat setiap saat b) Minimnya sarana transportasi lain sehingga masyarakat sangat mengantungkan harapan kepada jasa pelabuhan untuk aktivitas mereka setiap saat c) Sikap para karyawan dalam melayani masyarakat sangat baik sehingga menimbulkan rasa kepuasan dari pihak pengguna jasa d) Pihak pelabuhan selalu berupaya memberikan pelayanan yang cepat dan tepat kepada masyarakat sehingga masyarakat terus memanfaatkan pelayanan jasa dari pelabuhan Leksula, e) Kunjungan kapal yang cukup tinggi di Pelabuhan Leksula karena pelabuhan ini berada di kabupaten baru yakni Buru Selatan yang notabeneanya sedang berada dalam tataran pembangunan daerah sehingga dinamika pembangunan cukup bergairah akibatnya berpengaruh terhadap sektor perhubungan laut.

### 7. Analisis Kuantitatif

Pada uji T test diatas dilihat nilai F sebesar 22,943 dengan nilai signifikansi 0,00. Dengan ketentuan dibawah ini, karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Sehingga, digunakanlah bagain *Equal variances not assumed* untuk mengetahui uji T.  
 $H_0$  : Populasi varians adalah identik

Ha : Populasi varians adalah tidak identik

Pada uji T test diatas dilihat nilai F sebesar 29,029 dengan nilai signifikansi 0,00. Dengan ketentuan dibawah ini,karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak. Sehingga,digunakanlah bagian *Equal variances not assumed* untuk mengetahui uji T.

Ho : Populasi varians adalah identik

Ha : Populasi varians adalah tidak identik

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( Kinerja Penerimaan Pendapatan Pelabuhan). Untuk analisis regresi pada faktor Disiplin Kerja terlihat bahwa dari *Equal variances not assumed* dilihat nilai signifikansi 0,000,dengan ketentuan di bawah ini :

Ho : Variabel bebas (disiplin kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja penerimaan pendapatan pelabuhan).

Ha : Variabel bebas (disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja penerimaan pendapatan pelabuhan).

Didapatkan uji T pada SPSS

a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Dapat dilihat nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  sehingga Ho ditolak. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja penerimaan pendapatan pelabuhan).

Hasil pengujian uji f terlihat ditabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji f ( Anova )

Data	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	48.787	1	48.787	28.686	.000
Within Groups	2506.853	1474	1.701		
Total	2555.640	1475			

Dapat dilihat nilai signifikansi *Anova* yang bernilai  $0,00 < 0,05$  sehingga Ho ditolak. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja penerimaan pendapatan pelabuhan.

Tabel 3. Hasil Uji ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26.330	2	13.165	17.079	.000 <sup>a</sup>
Residual	92.499	120	.771		
Total	118.829	122			

Dari uji ANOVA / F Test, didapat F hitung 17,079 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Penerimaan Pendapatan atau dengan kata lain,Gaya Kepemimpinan dan

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Penerimaan Pendapatan.  
Untuk mendapatkan model regresi dapat dilihat dari tabel output *Coefficients* pada kolom *Unstandardized Coefficients ( B )* sebagai berikut :

Tabel 4 Output Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.049	.683		-.072	.942		
DisiplinKerja	.724	.138	.425	5.254	.000	.992	1.008
GayaKepemimpinan	.255	.084	.245	3.029	.003	.992	1.008

Maka didapatkan model regresi dari tabel coefficient yaitu :

$$Y = -0,049 + 0,724X_1 + 0,255X_2$$

dengan Y = Penerimaan Pendapatan, X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja, dan X<sub>2</sub> = Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian diatas dengan beberapa model statistika maka terlihat bahwa disiplin kerja lebih berpengaruh terhadap penerimaan pendapatan di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan dibandingkan Gaya kepemimpinan dimana korelasi antara variabel penerimaan pendapatan dengan disiplin kerja sangat nyata. Kondisi ini menunjukkan bahwa para pegawai di lingkungan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan telah memiliki sikap kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka yang pada gilirannya ikut mempengaruhi penerimaan pendapatan pelabuhan.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan dalam tesis ini maka beberapa kesimpulan yang dapat diangkat yakni :

- a. Gaya Kepimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja penerimaan pendapatan di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan.
- b. Disiplin kerja sangat dominan pengaruhnya dibandingkan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pendapatan.

#### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka beberapa saran yang dapat dikemukakan yakni :

- a. Sikap kedisiplinan para pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan harus terus dipertahankan demi pencapaian kualitas pelayanan di



bidang perhubungan laut kepada masyarakat di Kabupaten Buru Selatan.

- b. Gaya dan pola kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh Kepala Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Leksula Kabupaten Buru Selatan harus terus dipertahankan demi pencapaian kualitas pekerjaan dan kualitas pelayanan yang optimal kepada masyarakat di Kabupaten Buru Selatan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Anonim, 2010. *Kumpulan Perundangan Republik Indonesia*. Fokus Media, Jogjakarta.
- Algifari. 2000. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. BPFE. Yogyakarta.
- Aritonang, Keke.T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR*. Jurnal Pendidikan Penabur. No 4. Th IV. Jakarta.
- Atmosudirdjo, Pradjudi, 1999. *Teknik Kepemimpinan Modern*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke IV. BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2008. *Desain penelitian experimental*. BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori Konsep*. BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2009. *Analisis Multivariate Lanjutan dengan program Spss*. BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2008. *Ekonometrika Teori Konsep*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- GR. Terry, 1993. *Pengembangan sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- GR. Terry, 2009. *Prinsip – prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini Kartono, 2010. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo, Perkasa.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu SP. Hasibuan, 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Bina Aksara.
- Malayu SP. Hasibuan, 2001. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Miftah thoha, 2010. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Muchdarsyah Sinungan, 1997. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Novindo, 2009. *Himpunan peraturan RI tentang disiplin kerja PNS*. Yogyakarta: Novindo Pustaka.
- Novindo, 2009. *Cara cepat memahami disiplin pegawai*. Yogyakarta: Novindo Pustaka.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks Kelompok GRAMEDIA..
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Sugiyono, 2011. *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan ke – 18. Penerbit Alfabeta Bandung
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Sutrisno Hadi, 1995. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rajawali
- Tampubolon, 2007. *Analisa Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Penerimaan Pendapatan pelabuhan pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*.
- The Liang Gie, 1981. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty.