

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL,  
TUNJANGAN KINERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR KESYAHBANDARAN DAN  
OTORITASPELABUHAN KELAS I AMBON**

***(THE EFFECT OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE, PERFORMANCE  
BENEFITS, AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF AMBON  
CLASS I PORT OFFICE EMPLOYEES)***

**Margarita Wattimury<sup>1\*</sup>, Thomas Pentury<sup>2</sup>, Gerrit Pentury<sup>3</sup>**

*Universitas Pattimura, Indonesia*

*\*Email: wattimurym@gmail.com*

**ABSTRACT**

The Effect Of Transsactional Leadership style, Performance Allowance, Work Discipline on Employees, Performance at the Office of Martyrdom and Port Authority Class 1 Ambon, This study under the title aimed at examining the effect of leadership style, performance Allowance, Work Discipline on Employees, Performance, at the Office of Martyrdom and Port Authority Class I Ambon aimed at examining the effect of leadership style, performance allowances and wok discipline on employees' performance. The population in this study was the whole employees at the office of Martyrdom and port Authority Class I Ambon, while the samples take as unit analysis of testing were 102 employess. The technique of data collection was by using questionnaire, while the technique of data analysis was multiple regression analysis. Based on data analysis empirically, it was found that transactional leadership style had positive effects on employees' performance; performance allowances had positive effects on employees' performance; and work disciplineshad positive effects on employees' performance.

**Keywords:** Transactional Leadership Style Performance Allowances, WorkDiscipline, Employees' Performance.

Received: 29-06-2018; Accepted: 23-07-2018; Published: 09-08-2018



## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam organisasi karena merupakan sumber terpenting yang dapat mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dapat diutamakan, dan dikembangkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya salah satunya dengan menerapkan gaya kepemimpinan transaksional. Gaya Kepemimpinan Transaksional yaitu gaya kepemimpinan yang memadu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Menurut Siagian, (2007) mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan, yakni dengan memberikan Tunjangan kinerja kepada pegawai.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, kebijakan remunerasi diperuntukan bagi PNS di seluruh lembaga pemerintahan yang berdasarkan urgensinya dikelompokkan berdasarkan skala prioritas ke dalam tiga kelompok; (1) Prioritas pertama adalah seluruh Instansi Rumpun Penegak Hukum, Rumpun Pengelola Keuangan Negara, Rumpun Pemeriksa dan Pengawas Keuangan Negara serta Lembaga Penertiban Aparatur Negara, (2) Prioritas kedua adalah Kementerian/Lembaga yang terkait dengan

kegiatan ekonomi, sistem produksi, sumber penghasil penerimaan negara dan unit organisasi yang melayani masyarakat secara langsung termasuk pemerintah daerah, (3) Prioritas ketiga adalah seluruh Kementerian/Lembaga yang tidak termasuk prioritas pertama dan kedua.

Banyak Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain : Faktor Kepuasan kerja, Komunikasi, Pengalaman kerja, Disiplin, kepemimpinan, Kompetensi dan lingkungan kerja. Menurut hasil pengamatan yang dilakukan peneliti ditemukan pada kantor KSOP Kelas I Ambon penjelasan- penjelasan tersebut diatas, menunjukkan kondisi yang sangat kontradiktif dengan keadaan yang sesungguhnya terjadi di Kantor KSOP Kelas 1 Ambon yang ditandai oleh fenomena-fenomena seperti : Gaya kepemimpinan yang kurang tegas, tidak adanya sanksi yang tegas, kurangnya perhatian dari atasan langsung kepada bawahan akan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan dan penilaian kerja bawahan akan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan dan penilaian kerja bawahan, pembayaran kinerja setiap bulan tidak maksimal masih berdasarkan toleleransi dan absen pinjer (datang dan pulang), terdapat pegawai duduk santai dan bercerita pada jam kerja, kesadaran dan semangat akan menjalankan kerja masih kurang serta rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diemban pimpinan kepada para pvgawai dan kesadaran akan apa yang diterima berupa tunjangan tidak sebanding dengan apa yang dikerjakan. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut diatas, penulis mencoba melakukan proses penelitian dengan judul : *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Tunjangan Kinerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor KSOP Kelas 1 Ambon”*.

## II. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

### **Kepemimpinan Transaksional**

Burns (1978) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai bentuk

hubungan yang mempertukarkan jabatan atau tugas tersebut. Menurut Bycio dkk. (1995) gaya kepemimpinan transaksional merupakan model kepemimpinan yang terjadi ketika pola relasi antara pemimpin dengan konstituen, maupun antara pemimpin dengan elit politiknya dilandasi oleh semangat pertukaran kepentingan ekonomi atau politik. Kepemimpinan Transaksional dapat diartikan sebagai cara yang digunakan seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya

dengan menawarkan imbalan/akibat terhadap setiap kontribusi yang diberikan oleh anggota kepada organisasi.

Menurut Bycio (1995) kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan RI Nomor PM 107 Tahun 2013 tentang tata cara perhitungan dan pemberian tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan pasal 1 “Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin mengandung arti suatu sikap yang mencerminkan tidak memakai perasaan dan juga tidak mengenal pamrih. Dan selanjutnya dianggap sebagai sarana untuk mempertahankan eksistensi suatu organisasi.

Dengan demikian berarti bahwa jika suatu kerja sama akan diterapkan dengan baik dalam suatu organisasi yang sekaligus diikuti dengan pembagian kerja, pendelegasian

### **Tunjangan Kinerja**

Pengertian Tunjangan Kinerja menurut Per-Men PAN-RB No. 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya. Tunjangan kinerja atau remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja.

Rivai dan Sagala (2013:767) memberikan definisi intensif (tunjangan kinerja) diartikan sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, dan merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji dan merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

kewenangan dan tanggung jawab, maka kerja sama haruslah berlainan sesuai dengan prinsip pembagian kerja itu sendiri tanpa harus ada campur tangan pihak lain. Masing-masing anggota harus tetap memegang teguh peraturan yang telah ditetapkan tanpa meninggalkan kesadaran bahwa mereka masing-masing adalah hanya sebagai bagian saja dari suatu system yang lebih besar. Dengan adanya disiplin maka dapat dijaga mekanisme kerja yang lancar tanpa harus adanya campur tangan dari pihak lain. Disiplin adalah ketaatan yang sifatnya impersonal, artinya dalam penerapannya tidak mengenai orang tertentu.

Adapun teori kedisiplinan yang di kemukakan oleh A. Mohyi (1999:164), mengemukakan bahwa teori hirarki kebutuhan adalah suatu teori disiplin atau tentang cara kedisiplinan manusia (karyawan) dengan cara memperhatikan faktor-faktor kebutuhannya, dimana

kebutuhan manusia tersebut mempunyai jenjang atau tingkatan (hirarki).

## **Kinerja**

Mulyadi (2007:337) yang menyatakan bahwa: “kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan”.

Indra Bastian (2006:274) yang menyatakan bahwa: Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Daftar apa yang ingin dicapai tertuang dalam perumusan penskemaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yangdiberikannya.

Menurut Bernardin dan Russel Kaswan,(2012:187) menjelaskan kriteria utama yang digunakan untuk mengukur kinerja diantaranya yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kualitas diartikan sebagai seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikendaki oleh suatu aktivitas. Kuantitas diartikan sebagai jumlah yang dihasilkan, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Sedangkan ketepatan waktu diartikan sebagai seberapa jauh/baiksebuah aktivitas diselesaikan.

## **Kerangka Pikir**

### **A. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan seseorang ditunjuk dengan kewibawaan pemimpin dimata pegawainya, kekuasaan pimpinan

untuk memutuskan satu keputusan, melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan sikap tanggung jawab pimpinan terhadap semua pegawai dan pimpinan yang dapat dijadikan penutan bawahan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter pegawai, pekerja, dan kondisi yang ada dapat memberikan konstruksi yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini sebelumnya telah diuji dalam penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Tresna Ariana, I Gede Riana (2011), Susilo Toto Raharjo, Durrotun Nafisah (2006) dan Yubersius Tongo-Tongo (2014).

### **B. Hubungan antara Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai**

Tunjangan kinerja merupakan suatu bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas jasanya, atau apa yang telah dikerjakan dalam menunjang kinerja pada organisasi atau kantor. Sistem tunjangan ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji diluar kompensasi tetap yang disebut system kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance*). Dengan diberikannya Tunjangan Kinerja lebih memberikan support/semangat kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, lebih taat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin dalam melaksanakan tugas, berinovasi dan produktifitas dalam menjalankan tugas dan kewajiban sehingga harapan dan cita-cita yang merupakan tujuan dapat terlaksana hasil yang lebih baik.

### **C. Hubungan antara Disiplin Kinerja dengan Kinerja Pegawai**

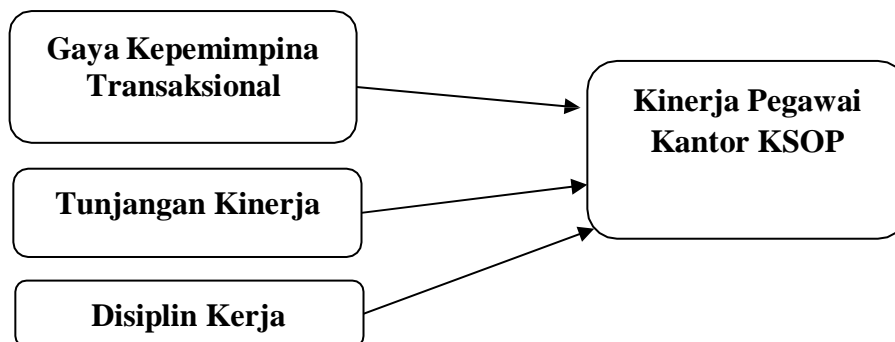
Kedisiplinan kerja yang ditanamkan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Sikap untuk memenuhi dan melaksanakan tugas dengan penuh

kesadaran dan tanggung jawab merupakan kunci pokok dalam rangka memegang teguh disiplin. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik yaitu disiplin terhadap waktu, prosedur kerja, dan disiplin terhadap segala sesuatu yang hubungan dengan pemanfaatan sarana dan parasara pekerjaan. Jika Karyawan tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan dan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Semakin tinggi kesadaran akan tugas dan tanggung jawab dan semakin patuh pada aturan dan tata tertib maka diharapkan akan menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja, sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja telah diuji sebelumnya oleh

Yubersius Tongo – Tongo (2014), Liza Hamdani, Ahmad Alim Bachri, Dahniar (2016), I Wayan Tresna Ariana, I Gede Riana (2011), Syarifah Musyrifah.

Berdasarkan hubungan antar variabel diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai;
- H2 : Tunjangan Kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai;
- H4 :Gaya Kepemimpinan Transaksional, Tunjangan Kinerja, dan Disiplin Kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai



### III. METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor KSOP Kelas 1 Ambon adalah 116 peneliti akan mengambil sampel untuk dijadikan objek penelitian. Sedangkan sampel yang digunakan adalah sebanyak 112 pegawai.

#### Jenis dan Teknik Pengumpulan data

Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung, sedangkan teknik pengumpulan data yaitu dilakukan dengan cara mewawancarai para responden secara langsung atau dengan bantuan daftar pertanyaan (kusioner) yang telah disusun terlebih dahulu lalu disebarkan kepada

responden, yaitu Kantor KSOP Kelas 1 Ambon.

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk menguji validitas instrumen dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. Sugiyono (2003), menyatakan bahwa instrumen dianggap valid kalau nilai  $r > 0,3$ . Jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total  $< 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, instrumen dianggap valid jika memenuhi toleransi kesalahan sebesar alfa 0,05 untuk penelitian mengenai perilaku atau sikap. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson*.

Untuk mengetahui reliabilitas kuisioner dalam penelitian ini adalah pendekatan pengukuran reliabilitas konsistensi internal dengan menghitung koefisien alpha (a.), apabila *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,06 maka data penelitian dianggap cukup baik dan *reliable* untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisaan data" (Maholtra, 1996).

#### Uji Asumsi Klasik

Secara teoritis model yang digunakan dalam penelitian ini akan menghasilkan nilai parameter penduga yang sah bila memenuhi uji asumsi klasik yakni uji normalitas data, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

#### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan metode statistik inferensial bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel kinerja pegawai pada KSOP Kelas 1 Ambon berdasarkan determinan gaya kepemimpinan transaksional, tunjangan kinerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Metode yang digunakan untuk menganalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan perangkat lunak komputer (*software*) program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for Windows 21. Dengan persamaan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + \epsilon$$

### IV. HASIL PENELITIAN

#### Demografi Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 102 pegawai yang bekerja pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon.

Nilai koefisien *Product Moment* (r) lebih besar dari 0.3 serta nilai Sig 0,000. Nilai koefisien *Product Moment* (r) indikator lebih besar dari 0.05, hal tersebut berarti

keseluruhan indikator/item valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya

nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6, hal ini membuktikan bahwa instrumen penelitian reliabel. Nilai *cronbach alpha* keseluruhan indikator lebih besar dari 0.6 berarti bahwa kriteria reliabel semua indikator untuk masing-masing variabel realibelnya sangat kuat.

#### Hasil Uji Regresi

Model regresi berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS 21 dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.419X_1 + 0.307X_2 + 0.541X_3$$

Variabel Gaya kepemimpinan transaksional (X1)

Variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 3.895. Nilai ini lebih besar dari t tabel (3.895 > 1,658). Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni, menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon

Variabel Tunjangan kinerja (X2)

Variabel tunjangan kinerja (X2) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 2.833. Nilai ini lebih besar dari t tabel (2.833 > 1,658). Hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel tunjangan kinerja berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon.

Variabel Disiplin kerja (X3)

Variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 6.405. Nilai ini lebih besar dari t tabel ( $6,405 > 1,658$ ). Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ , atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon.

Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional, Tunjangan kinerja, dan Disiplin Kerja (Secara Simultan).

Hasil pengujian secara simultan variabel gaya kepemimpinan transaksional, tunjangan kinerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai F statistik/hitung sebesar 15.557. Nilai ini lebih besar dari F tabel ( $15.557 > 2.82$ ). Dengan demikian hasil uji F, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$  atau Hipotesis diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional, tunjangan kinerja, dan kepuasan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon.

## V. PEMBAHASAN

1) Gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai

Gaya kepemimpinan transaksional dengan indikator: pimpinan memberikan pedoman kerja untuk melakukan pekerjaan dengan adanya pedoman kerja maka pekerjaan dapat terlaksana dengan baik, pimpinan memberikan imbalan jika mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik ini memberikan rangsangan bagi tiap individu untuk berpacu dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan. Pimpinan mengawasi pekerjaan bawahan secara rutin agar hasil kerja sesuai dengan prosedur, hal ini memberi makna bahwa pemimpin sangat bertanggung

jawab atas proses kerja yang diberikan kepada pegawai, serta tegas sehingga setiap individu sungguh-sungguh bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan dengan demikian terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon.

2) Tunjangan Kinerja terhadap kinerja pegawai

Remunirasi yang dilakukan dengan indikator/item yang meliputi: menerima tunjangan berdasarkan beban kerja/grade yang di emban, tunjangan yang saya terima sesuai dengan hasil yang capai, saya melaksanakan pekerjaan dengan sungguh– sungguh, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan permintaan pimpinan, selalu berkoordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan, tunjangan yang diberikan membuat penghasilan meningkatkan, tunjangan yang diberikan membuat kesejahteraan hidup meningkat, dengan adanya tunjangan kinerja membuat pegawai giat bekerja, tunjangan kinerja menjadi suatu motivasi bagi pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan secara aktif dan tertib, Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Syarifah Musyrifah (2013) Pengaruh Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polri di Polda Sultra, Susilo Toto Raharjo.

3) Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja dengan indikator: masuk kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, selalu berada dikantor selama jam kantor, selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, selalu memanfaatkan kemampuan yang miliki untuk menyelesaikan pekerjaan, selalu memberikan hasil pekerjaan yang baik untuk lembaga, selalu bekerja sesuai ketentuan organisasi, bersikap sesuai dengan norma yang berlaku dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon.

## VI. PENUTUP

### Kesimpulan

1. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dalam memfokuskan perhatiannya pada proses pertukaran atau imbalan yang didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan permintaan pimpinan, selalu berkoordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan, tunjangan yang diberikan membuat penghasilan meningkatkan, tunjangan yang diberikan membuat kesejahteraan hidup meningkat, dengan adanya tunjangan kinerja membuat saya giat bekerja, tunjangan kinerja dipotong saat pekerjaan diselesaikan tepat waktu maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. disiplin kerja yang diterapkan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon melalui indikator masuk kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, selalu berada dikantor selama jam kantor, memberi makna bahwa setiap pegawai sadar terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon.

### DAFTAR PUSTAKA

Daniel C. Fidman, 1983. *Managing Individual And Group Behavior In Organization*. Mc Grow-Hill Book- Co. JapanTokyo.

Freed, E. Fiedler, 1967. *A Theory Of Leadership A Sientivic Aprooch to Executif Selection*, New York.

Gerungan W.A., 2002. *Psikologi Sosial*, Edisi ke 2, Cet. 15, Refika Aditama, Bandung.

Hasibuan, M.Sp. 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, M. Sp. 1990. *Manajemen Sumber daya Manusia Dasar Kunci Keberhasilan*. CV.Haji Mas Agung. Jakarta.

Manullang, M. 2001, *Manajemen Personalial*. Gajah Mada University Press, Jogjakarta.

Miftah Thoha, 1983. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rajawali. Jakarta.

Mitfah T, 1998, *Perilaku Organisasi*. PT. Radja Grafindo Persada. Jakarta Moekijat.

1987. *Manajemen dan Kepemimpinan*. CV Mandar Maju. Bandung.

Moenir.A.S. 1992. *Pendekatan manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Cet. 4 CV Haji Masagung, Jakarta.

Nitisemito, A. 1986. *Managemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Balai Aksara. Jakarta.

Prawirosentono, S. 1992. *Managemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.

Rivai Veithzal, dan Mulyadi Dedy, 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi ke Tiga, Jakarta ; RajawaliPers.

Ruky, A.S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Penerbit Arcan. Jakarta.

Sarwoto, 1991. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia. Jakarta.

Siagian .S.P. 1982. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. PT Gunung Agung. Cet -1. Jakarta.

Sutarto, DRS. 2001. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta. Gajah Mada University pers.

Warsanto. I. G. 1989. *Managemen Kepegawaian I*. Kanisius. Yogyakarta.