

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Usulan pembentukan Otoritas Pelabuhan (OP), sebagaimana diamanatkan Undang-undang Pelayaran No. 17 tahun 2008, telah disetujui pemerintah melalui Kementerian Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dengan menerbitkan surat persetujuan bernomor B/2237/M.PAN-RB/10/2010 tertanggal 7 oktober 2010 dan diresmikan oleh Menteri Perhubungan Freddy Numberi. Kelembagaan baru di Pelabuhan ini merupakan Upaya nyata Kementerian Perhubungan khususnya Direktur Jenderal Perhubungan Laut untuk meningkatkan kompetensi yang sehat dan efisiensi kinerja di Pelabuhan sesuai UU No. 17b Tahun 2008 tentang Pelayaran.

Otoritas Pelabuhan adalah Lembaga pemerintah (regulator) di Pelabuhan yang mengatur, mengendalikan, dan mengawasi kegiatan kepelabuhanan yang diusahakan secara komersial yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang sehat dan efisiensi kinerja seluruh Pelabuhan di tanah air. Sedangkan untuk Pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial dilaksanakan oleh Unit Penyelenggara Pelabuhan (UPP). Sedangkan Kantor Kesyahbandaran merupakan Unit Pelaksana Teknis yang melaksanakan fungsi keselamatan dan ketertiban pelayaran serta pengawasan dan penegakan hukum bidang pelayaran.

Peran Otoritas Pelabuhan antara lain sebagai wakil pemerintah untuk memberikan konsesi dan bentuk lainnya yang di tuangkan dalam perjanjian kepada Badan Usaha Pelabuhan (BUP) untuk melakukan kegiatan perusahaan di Pelabuhan dan menyediakan jasa Pelabuhan yang tidak disediakan oleh BUP, maka pihak-pihak yang akan menjalankan kegiatan pengelolaan terminal khusus akan melakukan kontrak kerja sama dengan

Otoritas Pelabuhan, sebelumnya kontrak dilakukan dengan pengelola Pelabuhan (PT. Pelabuhan Indonesia I-IV).

Pembentukan kelembagaan baru di Pelabuhan dibentuk di 4 lokasi, yaitu Kantor Otoritas Pelabuhan Utama di Belawan Medan, Tanjung Priok Jakarta, Tanjung Perak Surabaya, Makassar. Dengan adanya Kantor Otoritas Pelabuhan, maka posisi Pemerintah sebagai regulator di Pelabuhan. Dan pengelola Pelabuhan (PT. Pelabuhan Indonesia I-IV) sebagai operator sangat jelas.

4.1.2 Visi dan Misi

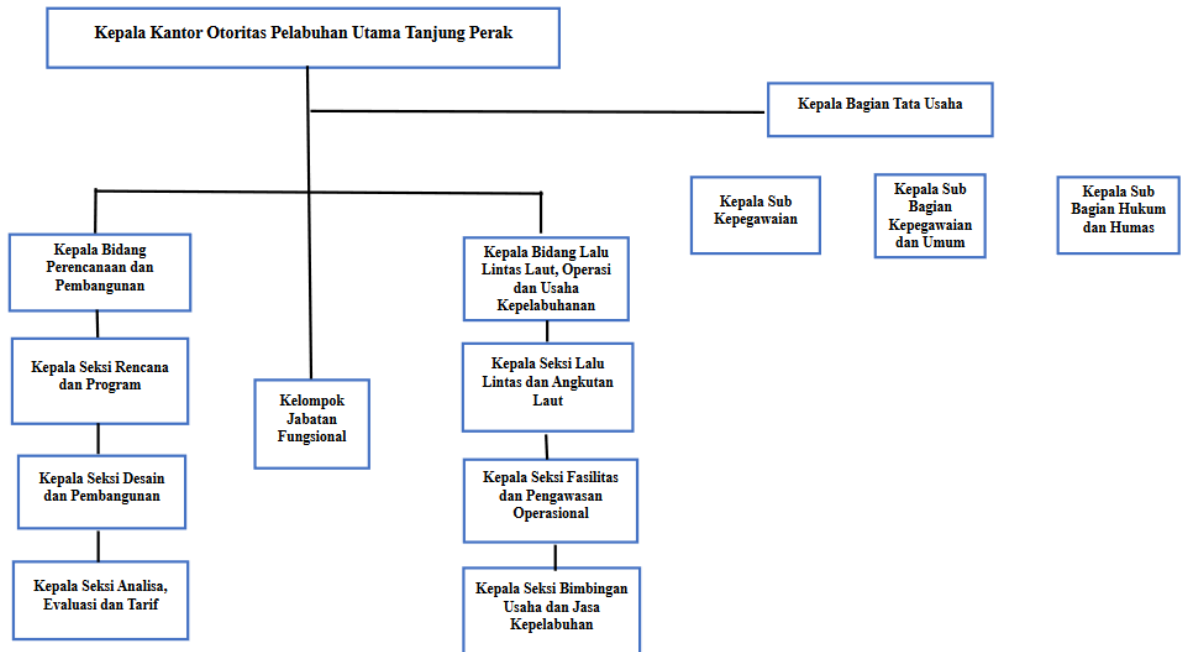
1. Visi

Terwujudnya konektivitas nasional yang handal, berdaya saing dan memberikan nilai tambah.

2. Misi

- a. Meningkatkan keselamatan dan keamanan transportasi dalam upaya peningkatan pelayanan jasa transportasi.
- b. Meningkatkan aksesibilitas Masyarakat terhadap pelayanan jasa transportasi untuk mendukung pengembangan konektivitas antar wilayah.
- c. Meningkatkan kinerja pelayanan jasa transportasi.
- d. Meningkatkan kapasitas sarana dan prasarana pelayanan transportasi.
- e. Meningkatkan peran daerah, BUMN dan swasta dalam penyediaan infrastruktur sektor transportasi.
- f. Restrukturisasi dan reformasi di bidang peraturan, kelembagaan, sumber daya manusia (SDM) dan pelaksanaan penegakan hukum secara konsisten.
- g. Mewujudkan pengembangan transportasi dan teknologi transportasi yang ramah lingkungan untuk mengantisipasi perubahan iklim.

4.1.3 Gambaran Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak

Sumber : Data Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak

4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab

Tugas – tugas dan tanggung jawab di Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya adalah sebagai berikut :

1. Kepala Kantor Otoritas Pelabuhan Utama

Tugas – tugas :

- a. Melaksanakan penyediaan, pengaturan, dan pengawasan penggunaan lahan daratan dan perairan Pelabuhan;
- b. Melaksanakan penyediaan dan pemeliharaan penahan gelombang, kolam Pelabuhan, alur pelayaran, dan jaringan jalan, dan sarana bantu navigasi pelayaran;

- c. Melaksanakan penjaminan dan pemeliharaan kelestarian lingkungan di Pelabuhan;
- d. Melaksanakan penyusunan rencana induk Pelabuhan, daerah lingkungan kerja dan daerah lingkungan kepentingan pelabuhan, serta pengawasan penggunaannya;
- e. Melaksanakan pengusulan tarif untuk ditetapkan Menteri, atas penggunaan perairan dan atau daratan, fasilitas Pelabuhan yang disediakan oleh pemerintah serta jasa kepelabuhanan yang diselenggarakan oleh Otoritas Pelabuhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. Melaksanakan pengaturan lalu lintas kapal ke luar masuk Pelabuhan melalui pemanduan kapal;
- g. Melaksanakan penjaminan keamanan dan ketertiban, kelancaran arus barang di Pelabuhan;
- h. Melaksanakan penyediaan dan pelayanan jasa kepelabuhanan yang diperlukan oleh pengguna jasa yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan;
- i. Melaksanakan pemberian konsesi atau bentuk lainnya kepada Badan Usaha Pelabuhan untuk melakukan kegiatan perusahaan di Pelabuhan;
- j. Menyiapkan bahan penetapan dan evaluasi standar kinerja operasional pelayanan jasa kepelabuhanan;
- k. Mengelola urusan tata usaha, kepegawaian, keuangan, hukum dan hubungan Masyarakat;
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

2. Kepala Bagian Tata Usaha

Tugas – tugas :

- a. Menyusun rencana kerja kegiatan pengelolaan anggaran keuangan, usulan rencana kerja anggaran dalam tahun anggaran berjalan, rencana kerja kegiatan kepegawaian, pembinaan, dan pengembangan jabatan fungsional, rencana kerja administrasi surat-menyurat,

- b. kearsipan, kerumahtanggaan dan urusan umu, program kerja kegiatan berkaitan dengan hukum dan peraturan angkutan laut dan kepelabuhanan, merencanakan kegiatan publikasi, promosi dan hubungan masyarakat;
- c. Memberikan petunjuk dan arahan kepada bawahan untuk kelancaran pelaksanaan tugas, memberikan bimbingan teknis dan melakukan evaluasi serta membuat laporan pertanggung jawaban terhadap kegiatan pengelolaan keuangan, SAKPA, SIMAK BMN, dan PNBP;
- d. Memberi petunjuk teknis, melakukan pembinaan, melakukan evaluasi dan menyusun laporan pertanggung jawaban pelaksanaan kegiatan kepegawaian, pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional;
- e. Memberi petunjuk teknis, melakukan pembinaan, melakukan evaluasi dan menyusun laporan pertanggung jawaban kegiatan administrasi surat-menyurat, kearsipan, kerumah tanggaan dan urusan umum;
- f. Memberi petunjuk teknis dalam kegiatan bantuan hukum dan penyiapan bahan-bahan penyelesaian permasalahan hukum dan permasalahan hukum kepelabuhanan, melaksanakan sosialisasi peraturan lalu lintas angkutan laut, melakukan pengawasan, evaluasi dan menyusun laporan pertanggung jawaban terhadap kegiatan hukum dan penyiapan bahan-bahan penyelesaian permasalahan hukum;
- g. Memberi petunjuk teknis, melakukan pengawasan, evaluasi serta menyusun laporan pertanggung jawaban kegiatan publikasi, promosi, dan hubungan masyarakat;
- h. Melakukan pengawasan terhadap kegiatan pengelolaan keuangan, penerimaan, penyetoran dan pembukuan PNBP, pengawasan kegiatan kepegawaian dan pengembangan jabatan fungsional, urusan umum, menyiapkan bahan rancangan peraturan lalu lintas angkutan laut dan kepelabuhanan serta data;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

3. Kepala Sub Bagian Keuangan

Tugas- tugas :

- a. Menyusun rencana kerja kegiatan pengelolaan anggaran keuangan sebagai pedoman kerja;
- b. Menyusun usulan rencana anggaran dalam tahun anggaran berjalan agar kegiatan berjalan sesuai rencana;
- c. Memberikan petunjuk arahan kepada bawahan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- d. Memberikan bimbingan teknis terhadap kegiatan pengelolaan keuangan, SAKPA, SIMAK BMN dan PNBPN;
- e. Melakukan pengawasan terhadap kegiatan pengelolaan keuangan, penerimaan penyetoran pembukuan PNBPN;
- f. Melakukan evaluasi terhadap kegiatan pengelolaan keuangan, SAKPA, SIMAK BMN, dan PNBPN;
- g. Membuat laporan pertanggung jawaban keuangan, SAKPA, SIMAK BMN, dan PNBPN;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

4. Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum

Tugas – tugas :

- a. Merencanakan kegiatan operasional penyelenggaraan sub bagian kepegawaian dan umum;
- b. Memberi petunjuk dalam proses pengerjaan urusan kepegawaian yang meliputi kegiatan penyusunan DUK, Dafnom, DP3, SPMT, SPMJ, SPT, SPPT, SPPH, SPD dan updating database kepegawaian, pemrosesan cuti pegawai, pengusulan pengangkatan PNS, pengusulan kenaikan pangkat pegawai, penerbitan karpeg, karis atau karsu, kartu akses dan kartu taspen, serta pelaksanaan penataan arsip kepegawaian dan umu;
- c. Melakukan bimbingan dalam kegiatan pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional yang meliputi kegiatan yang terkait dengan absensi dan disiplin pegawai, pengusulan diklat, ujian dinas dan penyesuaian

- ijazah, formasi dan mutasi pegawai, surat izin belajar, dan tanda penghargaan;
- d. Memberi petunjuk dalam proses pengerjaan urusan umum, yang meliputi kegiatan penerimaan, pengklasifikasian dan penggandaan surat masuk, kegiatan pendistribusian surat, kegiatan menta arsip surat masuk keluar;
 - e. Mengatur kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan urusan kerumah tanggaan yang meliputi kegiatan penyusunan DUK dan DUP, pendapatan usulan barang dan jasa, kegiatan yang berkaitan dengan administrasi pemeliharaan, perbaikan sarana dan prasarana kantor, pengecekan terhadap kebersihan kantor dan halaman di lingkungan Kantor Ooritas Pelabuhan Utama, penyiapan peralatan apel, upacara, SKJ, serta peralatan dan konsumsi untuk setiap rapat yang diadakan di kantor;
 - f. Mengevaluasi pelaksanaan program pada sub bagian kepegawaian dan umum dan menyusun bahan sosialisasi yang terkait dengan kepegawaian dan umum;
 - g. Menyiapkan laporan yang terkait dengan urusan kepegawaian dan umum;
 - h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

5. Kepala Sub Bagian Hukum dan Humas

Tugas-tugas :

- a. Membuat rencana kerja tahunan atau bulanan kegiatan hukum dan humas;
- b. Melakukan bantuan hukum terkait permasalahan intern kedinasan dan permasalahan kepelabuhanan;
- c. Menyusun peraturan dan melakukan sosialisasi angkutan laut dan kepelabuhanan;
- d. Menyiapkan bahan-bahan penyelesaian permasalahan hukum;
- e. Melakukan publikasi kegiatan pelayanan dan jasa angkutan laut dan kepelabuhanan serta melakukan promosi jasa kepelabuhanan;

- f. Melakukan kegiatan hubungan masyarakat terkait kegiatan pelayanan dan jasa angkutan laut dan kepelabuhanan;
- g. Melakukan evaluasi kegiatan hukum dan humas, menyusun laporan bulanan dan tahunan terkait kegiatan hukum dan humas
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

6. Kepala Bidang Perencanaan dan Pembangunan

Tugas – tugas :

- a. Menyiapkan bahan penyediaan dan pengaturan lahan dratan dan perairan Pelabuhan;
- b. Menyiapkan bahan penyediaan dan pemeliharaan penahan gelombang, kolam Pelabuhan, alur pelayaran, jaringan jalan dan sarana bantu navigasi pelayaran;
- c. Menyiapkan bahan penyusunan rencana induk Pelabuhan, daerah lingkungan kerja dan derah lingkungan kepentingan Pelabuhan;
- d. Menyiapkan bahan penjamin dan pemeliharaan kelestarian lingkungan di Pelabuhan
- e. Menyiapkan bahan penyusunan program Pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan jasa kepelabuhanan yang belum disediakan oleh badan usaha Pelabuhan;
- f. Menyiapkan bahan penyusunan desain kontruksi fasilitas pokok Pelabuhan dan fasilitas penunjang kepelabuhanan;
- g. Menyiapkan bahan penyusunan dan pengusulan tarif penggunaan daratan dan perairan, fasilitas Pelabuhan serta jasa kepelabuhanan yang disediakan oleh Kantor Otoritas Pelabuhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- h. Menyiapkan bahan Analisa dan evaluasi Pembangunan penahan gelombang, kolam Pelabuhan, alur pelayaran, jaringan jalan, sarana bantu navigasi pelayaran serta sarana dan prasarana pelayanan jasa kepelabuhanan yang diperlukan oleh pengguna jasa yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

7. Kepala Rencana dan Program

Tugas – tugas :

- a. Menyusun rencana penyediaan lahan dan perairan Pelabuhan;
- b. Menyusun rencana penyediaan dan pemeliharaan penahan gelombang (*Breakwater*);
- c. Menyusun rencana penyediaan dan pemeliharaan pengerukan kolam dan alur, reklamasi dan jaringan jalan;
- d. Menyusun rencana penyediaan dan pemeliharaan sarana bantu navigasi pelayaran;
- e. Menyusun rencana induk Pelabuhan, rencana daerah lingkungan kerja (DLKr) dan daerah lingkungan kepentingan Pelabuhan (DKLP);
- f. Menyusun rencana standar kinerja operasional pelayanan jasa kepelabuhan;
- g. Menyusun rencana Pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan jasa kepelabuhanan yang diperlukan oleh pengguna jasa yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

8. Kepala Desain dan Pembangunan

Tugas – tugas :

- a. Menyusun program penyediaan dan pemeliharaan penahan gelombang (*breakwater*);
- b. Merencanakan operasional program pengerukan kolam Pelabuhan dan alur pelayaran serta reklamasi;
- c. Merencanakan program jaringan jalan;
- d. Merencanakan program SBNP;
- e. Merencanakan desain konstruksi fasilitas pokok Pelabuhan dan fasilitas penunjang kepelabuhanan;
- f. Merencanakan program pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan jasa kepelabuhanan yang diperlukan jasa pengguna jasa yang belum disediakan BUP;

- g. Mengadakan diskusi dan rapat kecil tentang pekerjaan dan permasalahan yang ada kepada pejabat fungsional di penyusunan program dan desain;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

9. Kepala Analisa, Evaluasi dan Tarif

Tugas – tugas :

- a. Menyusun konsep sistem pengawasan pelaksanaan Pembangunan penahan gelombang, konsep sistem pengawasan pelaksanaan pengerukan dan reklamasi konsep sistem pengawasan pelaksanaan Pembangunan jaringan jalan, SBNP konsep sistem pengawasan pelaksanaan pembangunan fasilitas pokok dan penunjang, konsep sistem pengawasan pelaksanaan pembangunan sarana dan prasarana pelayanan jasa kepelabuhanan yang diperlukan oleh pengguna jasa yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan;
- b. Memonitor atau mengawasi pelaksanaan Pembangunan penahan gelombang,;
- c. Menginventarisasi jenis-jenis pelayanan jasa kepelabuhanan;
- d. Menyusun komponen-komponen yang mempengaruhi besaran tarif;
- e. Menyusun konsep awal besaran tarif jasa pemanduan, jasa labuh, jasa kenavigasian, konsesi, kompensasi dan tarif jasa lainnya yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab serta wewenang Otoritas Pelabuhan;
- f. Menyusun konsep usulan tarif kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut dan konsep sosialisasi penerapan tarif jasa kepelabuhanan;
- g. Melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait serta melaksanakan evaluasi dan pelaporan program kerja di bidang Analisa, evaluasi, dan tarif;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

10. Kepala Bidang LALA, Operasi dan Usaha Kepelabuhanan

Tugas – tugas :

- a. Menyiapkan bahan pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan lalu lintas dan angkutan laut, tenaga kerja bongkar muat serta pengawasan kegiatan keagenan dan Perusahaan angkutan laut asing;
- b. Menyiapkan bahan penjaminan kelancaran arus barang serta keamanan dan ketertiban di Pelabuhan;
- c. Menyiapkan bahan pengaturan dan penyelenggaraan lalu lintas kapal keluar/masuk Pelabuhan melalui pemanduan kapal;
- d. Melaksanakan pengawasan penggunaan lahan daratan dan perairan Pelabuhan serta daerah lingkungan kerja dan daerah lingkungan kepentingan Pelabuhan;
- e. Menyiapkan bahan pengaturan, pengendalian, pengawasan fasilitas dan operasional Pelabuhan, serta penggunaan lahan daratan dan perairan di Pelabuhan;
- f. Menyiapkan bahan evaluasi dan pengawasan penerapan standar penggunaan peralatan kegiatan bongkar muat serta tenaga bongkar muat (TKBM);
- g. Menyiapkan bahan pelaksanaan pemeliharaan kelestarian lingkungan di Pelabuhan;
- h. Menyiapkan bahan pemberian rekomendasi persetujuan lokasi Pelabuhan, pengelolaan terminal untuk kepentingan sendiri serta peningkatan kemampuan terminal dan operasional Pelabuhan 24 jam;
- i. Menyiapkan bahan pemberian konsesi atau bentuk lainnya kepada Badan Usaha Pelabuhan serta penyediaan atau pelayanan jasa kepelabuhanan yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan;
- j. Menyiapkan bahan penyusunan, pengendalian dan pengawasan sistem dan prosedur pelayanan jasa kepelabuhanan, usaha jasa terkait dengan kepelabuhanan dan angkutan di perairan serta penyediaan dan pengelolaan sistem informasi Pelabuhan;
- k. Menyiapkan bahan penetapan dan evaluasi standar kinerja operasional pelayanan jasa kepelabuhanan;
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

11. Kepala Lalu Lintas dan Angkutan Laut

Tugas – tugas :

- a. Menyiapkan pengaturan, pengendalian dan penagawasan terhadap kegiatan penyandaran kapal dan kegiatan bongkar muat barang;
- b. Melakukan penilikan dokumen (PKKA,RPT,PPKM) terhadap kedatangan dan keberangkatan kapal;
- c. Melakukan evaluasi terhadap kegiatan operasional angkutan laut, kegiatan usaha bongkar muat barang dan kegiatan usaha jasa terkait dengan angkutan di perairan;
- d. Melakukan penilikan dan pengawasan administrasi bahan kelengkapan registrasi atau herregistrasi Perusahaan angkutan laut pemegang SUPAL/SIOPSUS/SIUPPER;
- e. Menyiapkan dan menyusun bahan laporan dan evaluasi tahunan pelaksanaan operasional angkutan laut, bongkar muatbarang dan usaha jasa terkait dengan angkutan di perairan;
- f. Melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

12. Kepala Bimbingan Usaha dan Jasa Kepelabuhanan

Tugas – tugas :

- a. Menyusun data potensi kegiatan operasional kepelabuhanan serta melakukan penyiapan bahan pengendalian dan pengawasan sistem dan prosedur pelayanan jasa kepelabuhanan, usah jasa terkait dengan kepelabuhanan dan angkutan di perairan;
- b. Membantu mengevaluasi data potensi dan kegiatan operasional kepelabuhanan;
- c. Mengumpulkan, menyiapkan dan membuat laporan kegiatan Perusahaan berkaitan dengan kegiatan operasional kepelabuhanan;
- d. Membantu menyiapkan bahan-bahan pemberian sanksi, teguran dan penghargaan terhadap Perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan operasional kepelabuhanan;

- e. Melakukan penyiapan bahan dan penyusunan pemberian konsesi atau bentuk lainnya kepada Badan Usaha serta penyiapan bahan penetapan dan evaluasi standar kinerja operasional pelayanan jasa;
- f. Melakukan penyediaan dan pengelolaan sistem informasi angkutan di perairan dan sistem informasi Pelabuhan;
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

13. Kepala Fasilitas dan Pengawasan Operasional Pelabuhan

Tugas – tugas :

- a. Menyusun SOP pelayanan kapal dan barang serta SOP pelaksanaan tugas supervise operasi Otoritas Pelabuhan;
- b. Menyusun SISPRO pengawasan bongkar/muat barang, SISPRO pelaksanaan pemanduan dan SISPRO pengendalian dan pengawasan pembuangan limbah kapal;
- c. Menyusun jadwal patroli pengawasan operasional di setiap terminal pelabuhan;
- d. Menyusun rencana penertiban alat angkat dan angkut yang beroperasi di pelabuhan;
- e. Menyusun rencana penertiban kendaraan (truck) yang beroperasi di pelabuhan;
- f. Menyusun rencana penertiban penggunaan lahan DLKr dan DLKp;
- g. Mengevaluasi proses penyusunan laporan bulanan dan tahunan sesuai prosedur sebagai bahan perbaikan dan kesempurnaan tercapainya sasaran;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

4.2 Karakteristik Responden

Subjek yang digunakan pada penelitian ini ialah responden pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya sebanyak 63 pegawai . Ilustrasi umum subjek pada penelitian ini dilaksanakan melalui penguraian karakteristik terbagi atas umur, lama bekerja serta jenis kelamin.

4.2.1 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan maka mampu dilihat apabila karakteristik responden penelitian menurut jenis kelamin pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya mampu diketahui di table sebagai berikut :

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Total	Presentase
Laki-laki	25	39,7%
Perempuan	38	60,3%
Jumlah	63	100,0%

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2023

Tabel 4.1 memperlihatkan apabila responden penelitian ini ialah berjenis kelamin laki-laki sebesar 39,7% atau sebanyak 25 orang serta responden perempuan sebesar 60,3% atau sebanyak 38 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden di dalam penelitian ini yang banyak berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Deskripsi Responden Menurut Umur

Menurut hasil penelitian yang sudah dilakukan maka mampu dilihat apabila karakteristik responden penelitian berdasarkan usia pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya mampu diketahui di tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2 Deskripsi Narasumber Menurut Umur

Umur	Total	Presentase
20 – 30 Tahun	23	36,5%
31 – 40 Tahun	17	27%
41 – 50 Tahun	19	30,2%
> Diatas 51 Tahun	4	6,3%
Jumlah	63	100%

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS,2023

Tabel 4.2 memperlihatkan apabila di dalam penelitian ini pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya yang berusia 20-30 tahun sebanyak 23 atau 36,5% orang, berusia 31-40 tahun sebanyak 17 atau 27% orang, berusia 41-50 tahun sebanyak 19 atau 30,2% orang serta diatas 51 tahun sebanyak 4 atau 6,3% orang, di dalam penelitian ini bisa disimpulkan bahwa responden pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya lebih banyak antara usia 20-30 tahun.

4.2.3 Deskripsi Responden Menurut Lama Bekerja

Menurut hasil penelitian yang sudah dilakukan maka mampu dilihat apabila karakteristik responden penelitian berdasarkan lama bekerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya mampu diketahui di tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan Lama Berkerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 – 5	26	41,3%
2	6 – 10	17	27%
3	11 – 20	15	23,8%
4	> 20	5	7,9%
Total		63	100%

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2023

Tabel 4.3 memperlihatkan apabila di dalam penelitian ini responden berdasarkan lama bekerja, responden lama bekerja 0-5 tahun 26 orang atau sebesar 41,3%, responden yang bekerja 6 -10 tahun 17 orang atau sebesar 27%, responden yang bekerja 11-20 tahun 15 orang atau sebesar 23,8%, responden yang bekerja >20 tahun 5 orang atau sebesar 7,9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian responden dalam penelitian ini untuk lama bekerja lebih banyak 0-5 tahun.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel adalah analisa terhadap variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), serta Burnout (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan pernyataan responden pada masing-masing pernyataan untuk setiap variabel penelitian.

4.3.1 Deskripsi Variabel Motivasi (X_1)

Variabel Motivasi diukur dengan observasi 7 (tujuh) pernyataan hasil penelitian pada responden tentang Motivasi (X_1) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya yang di jawab oleh 63 responden sebagai berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (X_1)

NO Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
X1.1	11	35	13	3	1	63
Persentase	17.5%	55.6%	20.6%	4.8%	1.6%	100%
X1.2	19	29	9	5	1	63
Persentase	30.2%	46.0%	14.3%	7.9%	1.6%	100%
X1.3	15	26	21	1	0	63
Persentase	23.8%	41.3%	33.3%	1.6%	0%	100%
X1.4	15	34	12	2	0	63
Persentase	23.8%	54.0%	19.0%	3.2%	0%	100%
X1.5	22	35	5	0	1	63
Persentase	34.9%	55.6%	7.9%	0%	1.6%	100%
X1.6	24	33	5	0	1	63
Persentase	38.1%	52.4%	7.9%	0%	1.6%	100%
X1.7	20	34	6	1	2	63
Persentase	31.7%	54.0%	9.5%	1.6%	3.2%	100%
Jumlah	126	226	71	12	6	441
Rata-rata	18	32	10	2	1	63
Persentase	28.57%	51.27%	16%	2.7%	1%	100%

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden terhadap motivasi diatas menunjukkan bahwa sebanyak 18 orang atau sebesar 28.57% responden menyatakan sangat setuju, kemudian 32 orang atau sebesar 51.27% responden menyatakan setuju, kemudian 10 orang atau sebesar 16%

responden menyatakan netral, kemudian sebanyak 2 orang atau sebesar 2.7% responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar 1% responden menyatakan sangat tidak setuju.

4.3.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja diukur dengan observasi 7 (tujuh) pertanyaan hasil penelitian pada responden tentang Disiplin Kerja (X_2) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya yang di jawab oleh 63 responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_2)

NO Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
X2.1	32	25	6	0	0	63
Persentase	50.8%	39.7%	9.5%	0%	0%	100%
X2.2	22	37	4	0	0	63
Persentase	34.9%	58.7%	6.3%	0%	0%	100%
X2.3	32	27	4	0	0	63
Persentase	50.8%	42.9%	6.3%	0%	0%	100%
X2.4	22	32	8	1	0	63
Persentase	34.9%	50.8%	12.7%	1.6%	0%	100%
X2.5	27	30	6	0	0	63
Persentase	42.9%	47.6%	9.5%	0%	0%	100%
X2.6	23	32	8	0	0	63
Persentase	36.5%	50.8%	12.7%	0%	0%	100%
X2.7	28	30	5	0	0	63
Persentase	44.4%	47.6%	7.9%	0%	0%	100%
Jumlah	186	213	41	1	0	441
Rata-rata	26	30	6	1	0	63
Persentase	42,17%	48,3%	9,27%	1,6%	0%	100%

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden terhadap disiplin kerja diatas menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang atau sebesar 42,17% responden menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 30 orang atau sebesar 48,3% responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 6 orang atau sebesar 9,27% responden menyatakan netral, kemudian sebanyak 1 orang atau sebesar 1,6% responden menyatakan tidak setuju.

4.3.3 Deskripsi Variabel Burnout (X₃)

Variabel burnout diukur dengan observasi 7 (tujuh) pertanyaan hasil penelitian pada responden tentang Burnout (X₃) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya yang di jawab oleh 63 responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Burnout (X₃)

NO Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
X3.1	6	7	12	20	18	63
Persentase	9.5%	11.1%	19.0%	31.7%	28.6%	100%
X3.2	4	7	15	20	17	63
Persentase	6.3%	11.1%	23.8%	31.7%	27.0%	100%
X3.3	6	14	26	12	5	63
Persentase	9.5%	22.2%	41.3%	19.0%	7.9%	100%
X3.4	4	16	17	17	9	63
Persentase	6.3%	25.4%	27.0%	27.0%	14.3%	100%
X3.5	2	5	15	21	20	63
Persentase	3.2%	7.9%	23.8%	33.3%	31.7%	100%
X3.6	7	3	7	22	33	63
Persentase	11.1%	4.8%	11.1%	34.9%	38.1%	100%
X1.7	5	1	9	15	33	63
Persentase	7.9%	1.6%	14.3%	23.8%	52.4%	100%
Jumlah	34	53	101	127	102	441
Rata-rata	5	8	15	19	16	63
Persentase	7,68%	12,0%	22,9%	28,77%	28,57%	100%

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden terhadap burnout diatas menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang atau sebesar 7,68% responden menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 8 orang atau sebesar 12% responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 15 orang atau sebesar 22,9% responden menyatakan netral kemudian sebanyak 19 atau sebesar 28,77% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 16 orang atau sebesar 28,57% responden menyatakan sangat tidak setuju.

4.3.4 Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai diukur dengan observasi 7 (tujuh) pertanyaan, hasil penelitian pada responden tentang Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya yang di jawab oleh 63 responden sebagai berikut;

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

NO Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Y1	21	37	5	0	0	63
Persentase	33.3%	58.7%	7.9%	0%	0%	100%
Y2	20	35	8	0	0	63
Persentase	31.7%	55.6%	12.7%	0%	0%	100%
Y3	19	32	12	0	0	63
Persentase	30.2%	50.8%	19.0%	0%	0%	100%
Y4	15	39	9	0	0	63
Persentase	23.8%	61.9%	14.3%	0%	0%	100%
Y5	14	37	12	0	0	63
Persentase	22.2%	58.7%	19.0%	0%	0%	100%
Y6	21	34	12	0	0	63
Persentase	33.3%	54.0%	19.0%	0%	0%	100%
Y7	12	35	12	0	0	63
Persentase	19.0%	55.6%	19.0%	0%	0%	100%
Jumlah	122	249	70	0	0	441
Rata-rata	17	36	10	0	0	63
Persentase	27,64%	56,47%	15,84%	0%	0%	100%

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden terhadap kinerja pegawai diatas menunjukkan bahwa sebanyak 17 orang atau sebesar 27,64% responden menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 36 orang atau sebesar 56,47% responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 15,84% responden menyatakan netral.

4.4 Uji Kualitas Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur benar atau tidaknya kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*korelasi product moment pearson's*) dengan nilai *pearson product moment table* untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel dan jumlah variabel bebas. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 63 dan besarnya df dapat dihitung $63 - 2 = 61$, dengan df 61 dan $\alpha = 0,05$ di dapat *pearson product moment table* dengan uji dua sisi dan bernilai positif, maka pertanyaan indikator valid. Imam Ghozali (2013).

Hasil perhitungan dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.8,4.9, 4.10, 4.11

Tabel 4.8 Hasil uji validitas variable Motivasi (X₁)

Pertanyaan	r_{hitung}	Table product moment	Kesimpulan
X1.1	0,603	0,248	Valid
X1.2	0,716	0,248	Valid
X1.3	0,641	0,248	Valid
X1.4	0,733	0,248	Valid
X1.5	0,761	0,248	Valid
X1.6	0,643	0,248	Valid
X1.7	0,813	0,248	Valid

Sumber: data yang diolah dengan SPSS, 2023

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	r_{hitung}	Table product moment	Kesimpulan
X2.1	0,739	0,248	Valid
X2.2	0,654	0,248	Valid
X2.3	0,757	0,248	Valid
X2.4	0,606	0,248	Valid
X2.5	0,829	0,248	Valid
X2.6	0,683	0,248	Valid
X2.7	0,688	0,248	Valid

Sumber: data yang diolah dengan SPSS, 2023

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Burnout (X3)

Pertanyaan	r_{hitung}	Table product moment	Kesimpulan
X3.1	0,769	0,248	Valid
X3.2	0,873	0,248	Valid
X3.3	0,514	0,248	Valid
X3.4	0,737	0,248	Valid
X3.5	0,849	0,248	Valid
X3.6	0,832	0,248	Valid
X3.7	0,829	0,248	Valid

Sumber: data yang diolah dengan SPSS, 2023

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	r_{hitung}	Table product moment	Kesimpulan
Y1	0,657	0,248	Valid
Y2	0,780	0,248	Valid
Y3	0,767	0,248	Valid
Y4	0,799	0,248	Valid
Y5	0,796	0,248	Valid
Y6	0,666	0,248	Valid
Y7	0,638	0,248	Valid

Sumber: data yang diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas uji validitas untuk setiap pertanyaan dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada $> r_{table}$ yaitu 0.248 ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi uji validitas.

4.4.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian.

Uji realibilitas dilakukan dengan cara one shot, yaitu pengukurannya hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaam. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji croncbach alpha $> 0,06$ Imam Ghozali (2013). Dari hasil uji realibilitas nilai Cronbach alpha dapat dilihat dibawah:

Tabel 4.12 Uji Realibilitas

Variabel	Crombach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,826	>0,06	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,832	>0,06	Reliabel
Burnout (X3)	0,888	>0,06	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,852	>0,06	Reliabel

Sumber: data yang diolah dengan SPSS, 2023

Dari hasil uji realibilitas pada tabel 4.12 diketahui bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, serta burnout dan kinerja pegawai semuanya reliabel, karena setiap variabel memiliki nilai cronbach's alpha >0,06 dengan demikian variabel-variabel tersebut dapat di analisis lebih lanjut.

4.5 Uji Asumsi Klasik

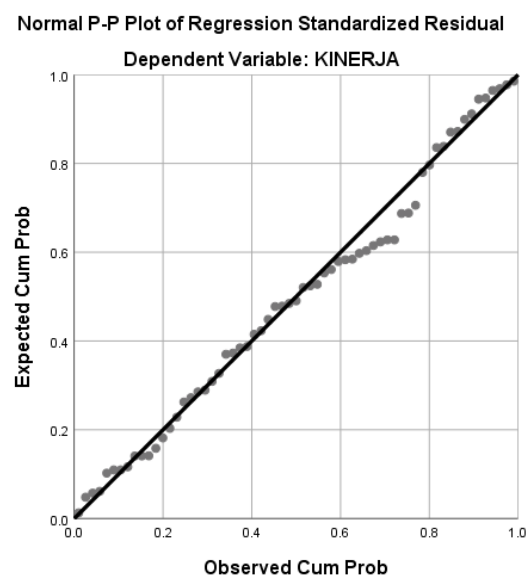
4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (*error terms*). Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t (parsial) dapat dilakukan. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode Normal P-P plot of regression standardizes residual. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistic, dapat dilihat pada gambar 4.2

Pada gambar 4.2 hasil uji normalitas terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal

atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Maka dapat dikatakan bahwa uji normalitas dengan grafik dapat mempengaruhi jika tidak dilakukan secara hati-hati, secara visual terlihat normal namun secara statistic tidak begitupun sebaliknya secara visual tidak normal namun secara statistic terlihat normal.

Berdasarkan hasil perhitungan Kolmogorov Smirnov terhadap residual regresi dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sbgai berikut:



Gambar 4.2 Normal P-P plot of regression standardized reresidual

Pada gambar 4.2 Menggunakan grafik dilengkapi dengan uji statistik salah satunya dengan menggunakan uji statistik non parametrik kolmogorof-smirnov. Jika hasil K-S mempunyai $p > 0,05$, maka dapat dikatakan *unstandardized* residual normal. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel 4.13

Tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51304394
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.044
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data yang diolah dengan SPSS,2023

Berdasarkan tabel 4.13 diatas terlihat bahwa nilai kolmogorov-smirnov sebesar 0.1 dengan tingkat signifikan 0,200 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi dapat dikatakan normal karena tingkat signifikannya $> 0,05$.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinieritas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinieritas ini dapat dilihat pada nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF). Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolinieritas dengan variable bebas lainnya, sebaliknya bila $VIF < 10$ maka dianggap tidak ada terdapat multikolinieritas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

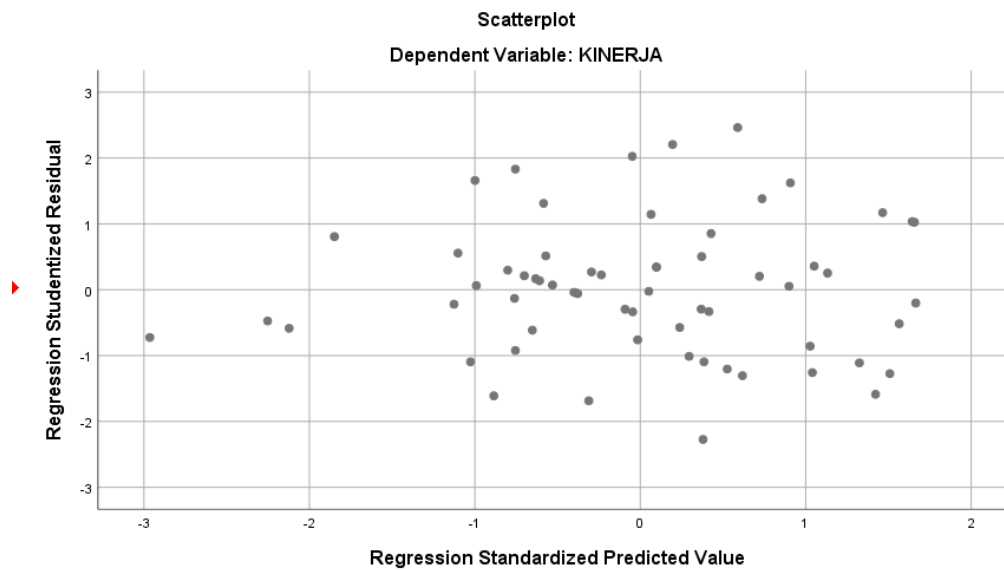
Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,809	1.236	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,776	1.288	Tidak terjadi multikolinieritas
Burnout (X3)	0,926	1.080	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data yang diolah dengan SPSS,2023

Maka dapat dilihat pada tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, serta burnout dan kinerja pegawai tidak terdapat multikolinieritas. Hal ini dikarenakan hasil uji multikolinieritas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai VIF < nilai tolerance (berada <10).

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dan residual dari suatu pengamatan lain. Cara untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan metode grafik. Jika tidak ada pola tertentu (bergelombang, melebar dan menyempit) serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3 Dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Linear Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda yang dilakukan untuk memenuhi ada tidaknya pengaruh motivasi, disiplin kerja, serta burnout terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan aplikasi SPSS maka diperoleh persamaan regresi linear berganda pada tabel 4.15

Tabel 4.15 Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized coefficients	Unstandardized coefficients	T	Sig.
	B	Beta		
(Constant)	7.597		2.111	0.039
Motivasi (X1)	0.104	0.126	1.137	0.260
Disiplin Kerja (X2)	0.606	0.587	5.209	0.000
Burnout (X3)	0.006	0.011	0.108	0.914

Sumber : data yang diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = 7.597 + 0.104X_1 + 0.606X_2 + 0.006X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Burnout

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (*a*) yang dihasilkan sebesar 7.597 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 7.597 jika motivasi (X₁), Disiplin kerja (X₂), serta burnout (X₃) adalah konstan.
2. Nilai koefisien motivasi (β_1) sebesar 0,104 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi (β_1) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,104
3. Nilai koefisien disiplin kerja (β_2) sebesar 0,606 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (β_2) meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,606

4. Nilai koefisien burnout (β_3) sebesar 0,006 menunjukkan bahwa jika variabel burnout (β_3) meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,006

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Koefisien Determinan (Uji R^2)

Uji koefisien (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam merangkai variasi variabel independent. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independent. Koefisiensi determinasi yang digunakan *adjusted R square* dapat naik turun apabila satu variabel independent apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16 Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,647 ^a	,418	,388	2.576

Sumber: data diolah dengan SPSS, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan besarnya adjusted R^2 adalah 0,388 Hal ini berarti 38,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi ke 3 variabel independent yaitu motivasi, disiplin kerja, dan burnout. Sedangkan sisanya sebesar 61,2% (100% - 38,8%) dijelaskan oleh variabel-variabel di luar model.

Standart Error If The Estimate (SEE) dari tabel diatas sebesar 2.576 semakin kecil nilai SEE, maka akan membuat persamaan regresi semakin tepat dapat dalam memprediksi variabel dependen.

4.7.2 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (motivasi, disiplin kerja, burnout dan kinerja pegawai) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (kinerja pegawai).

Tabel 4.17 Uji Parsial

Model	T	Sig.
X1	1,137	0,260
X2	5,029	0,000
X3	0,108	0,914

Sumber: data yang diolah dengan SPSS, 2023

1. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel motivasi (X_1) :

a. $H_0 = 0$

$H_1 = 0$

Atau

H_0 : Variabel bebas motivasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

H_1 : Variabel bebas motivasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

b. Jika nilai signifikan variabel bebas motivasi (X_1) pada uji t sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai t sig > 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

c. $T_{tabel} = t (a/2; n-k-1)$

$= 0,05/2 : 63-4-1$

$= 0,025 : 58$

$= 2.001$

Berdasarkan tabel 4.15 analisis uji T adalah besarnya nilai t_{hitung} pada variabel motivasi (X_1) adalah $1.137 < 2,001$ maka menunjukkan bahwa H_{01} diterima dan H_1 ditolak.

Kesimpulannya variabel bebas motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Perumusan hipotesis uji t (parsial) pada variabel disiplin kerja (X_2)

a. $H_0 = 0$

$H_1 = 0$

Atau

H_0 : Variabel bebas disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.

b. Jika nilai signifikan variabel bebas disiplin kerja (X_2) pada uji t sig $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh X terhadap Y. jika nilai t sig $> 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

c. $T_{tabel} = t(a/2:n-k-1)$

$= 0,05/2 : 63-4-1$

$= 0,025 : 58$

$= 2,001$

Berdasarkan tabel 4.15 analisis uji T adalah besarnya nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja (X_2) adalah 5,029 dengan tingkat signifikansi yaitu 0,000 karena $5,029 > 2,001$ dan $0,000 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulannya variabel bebas disiplin kerja (X_2) signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Perumusan hipotesis uji t (parsial) pada variabel burnout (X_3) :

a. $H_0 = 0$

$H_1 = 0$

Atau

H_0 : Variabel bebas burnout (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

b. Jika nilai signifikan variabel bebas burnout (X_3) pada uji t $\text{sig} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai t $\text{sig} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned} \text{c. } T_{\text{tabel}} &= t(a/2; n-k-1) \\ &= 0,05/2 : 63-4-1 \\ &= 0,025 : 58 \\ &= 2,001 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.15 analisis uji t adalah besarnya nilai t_{hitung} pada variabel burnout (X_3) adalah 0,108 dengan tingkat signifikansi yaitu 0,914 karena $0,108 < 2,001$ dan $0,0914 > 0,05$ maka menunjukkan bahwa H_{01} diterima dan H_1 ditolak.

Kesimpulannya variabel bebas burnout (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4.7.3 Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) serta burnout (X_3) berpengaruh secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.18 Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig
1	14,129	0,000 ^b

Sumber ; data diolah dengan SPSS, 2023

Perumusan hipotesis untuk uji F (simultan) :

1. $H_0 = 0$

$H_1 = 0$

Atau

H_0 : seluruh variabel bebas yang telah terdiri dari Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Burnout (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara simultan

terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

H_1 = seluruh variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Burnout (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

2. Jika nilai signifikansi dari uji F $\text{sig} < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

3. $F_{\text{tabel}} = k-n-k$

$$= 3 : 63-3$$

$$= 3 : 60$$

$$= 2,52$$

Berdasarkan Tabel uji ANOVA atau F didapatkan F_{hitung} sebesar 14,129 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($14,129 > 2,52$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima.

Kesimpulannya variabel bebas Disiplin Kerja (X_2) signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.8 Hasil Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dengan t_{hitung} sebesar $1,137 < t_{\text{tabel}}$ sebesar 2,001, dengan tingkat signifikan sebesar $0,260 > 0,05$ yang berarti Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini menjelaskan bahwa, motivasi hanya berperan sebagai pendorong pegawai agar lebih giat dalam bekerja dan pegawai yang diberikan motivasi positif oleh pimpinan, maka pegawai akan merasa dihargai sehingga dalam bekerja pegawai akan merasa senang. Walaupun demikian, Kantor

Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya juga sebaiknya perlu untuk pimpinan membangkitkan motivasi para pegawai, sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat, karena jika motivasi meningkat maka dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi sebagai Upaya organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang berakhir pada peningkatan kinerja. Dengan kinerja yang tinggi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai akan menciptakan suatu sinergi baik dan bisa membuat organisasi mampu bersaing demi kemajuan organisasi itu sendiri.

Hasil penemuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Setyowati Subroto pada PT. Tegal Shipyard Utama, dimana ditemukan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (Subroto,2018). Hasil yang sama pun didapat oleh Rahmat Hidayat pada PT.Surya Yoda Indonesia yang pada penelitiannya menyimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Hidayat,2021).

4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan t_{hitung} sebesar 5,209 > t_{tabel} sebesar 2,001, dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi Perusahaan.

Hasil penemuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Irsal Fauzi dan Meida Rachmawati (2021) pada Karaoke Grand Charly Semarang yang pada penelitiannya menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.8.3 Pengaruh Burnout (X3) Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Burnout (X3) dengan t_{hitung} sebesar $0,108 < t_{tabel}$ sebesar 2,001, dengan tingkat signifikan sebesar $0,914 > 0,05$ yang berarti Burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini menjelaskan bahwa Ketika Burnout dialami pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya berusaha tetap bekerja secara profesional dan melakukan mindfulness, sehingga kinerja akan meningkat dan sebaliknya. Walaupun demikian Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya harus lebih memperhatikan aspek lain agar kinerja

Hasil penemuan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Firda Putri Nadiva dan Nur Cahyadi pada PT. POS Indonesia (Persero) Surabaya dimana ditemukan bahwa Burnout tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (Nadiva & Cahyadi,2022). Hasil yang sama pun didapat oleh Triana Nurshoimah, Hari Nurweni dan Retno Hartati pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo yang pada penelitiannya menyimpulkan bahwa Burnout tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. (Nurshoimah, Nurweni & Hartati,2023).