

INSENTIF, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA BELAWAN DIRJEN PERHUBUNGAN LAUT KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

¹Nurlaili, ²Dahrul Efendi Sitompul, ³Elia di Efendra, ⁴Fatmawati Tarigan, ⁵Hermansyah
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara
¹nurlaili.mm@gmail.com, ²dahrul.efendi@gmail.com, ³elia.efendra@gmail.com, ⁴fatmawati.trg@gmail.com, ⁵hermansyah.mm@gmail.com

ABSTRACT

This reseach discusses the influences of incentive, organizational commitment and work motivation on employees' performances at Port Authority Office of Belawan, Directorate General of Marine Transportation, Ministry of Transportation. The aim of this research is to test the influences of incentive, organizational commitment and work motivation both partially and simultaneously on employees' performances at the office. This is a quantitative research using disproportionate stratified random sampling technique. A sample of 40 employees is obtained. Results show that insentive has t_{count} value 4.857 and significant level 0.000. organizational commitment has 2,610 and 0.014, and work motivation has 23,106 and 0.004. Partially, each variable of incentive, organizational commitment and work motivation has positive and significant influence on employees' performances at Port Authority Office of Belawan, Directorate General of Marine Transportation, Ministry of Transportation. Simultaneously, incentive, organizational commitment and work motivation have positive and significant influences on employees' performances with F_{count} value 34,690 and significant value 0,000. R Square value is 0,759.

Key words: *incentive, organizational commitment, work motivation, employees' performances.*

ABSTRAK : *Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh Insentif, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Insentif, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja baik secara sendiri-sendiri ata parsial maupun secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah disproportionate stratified random sampling. Jumlah sampel sebanyak 40 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif bernilai t_{hitung} sebesar 4,857 dan signifikansi 0,000, komitmen organisasi bernilai t_{hitung} sebesar 2,610 dan signifikansi 0,014, dan motivasi kerja bernilai t_{hitung} sebesar 3,106 dan signifikansi 0,004. Dengan demikian secara parsial masing-masing dari Insentif, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara bersama-sama atau simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan dengan nilai F_{hitung} sebesar 34, 690 dengan signifikansi 0,000 dan nilai R square sebesar 0,759.*

Kata Kunci: *insentif, komitmen organisasi dan motivasi kerja, kinerja pegawai*

1. Pendahuluan

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu Pegawai, maka perlu adanya suatu dorongan atau rangsangan agar Pegawai mampu bekerja dengan baik. Di antara berbagai

bentuk dorongan atau rangsangan itu salah satunya dengan mengupayakan Insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para Pegawai agar selalu berada pada

tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Menghadapi persaingan di era global sekarang, Pegawai dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan Pegawai dituntut untuk mampu meningkatkan Kinerja dalam rangka menjaga Pelayanan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Hampir di semua Unit Pelayanan Tekhnis (UPT) Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan Pelayanan dan nilai bagi UPT, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja Pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing Pegawai di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi. Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah oaring yang rasional untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif.

Pelayanan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan terhadap Pelayanan merupakan salah satu faktor dalam membangun kepercayaan dengan masyarakat yang disini sebagai Pengawas Pengendalian dan Penertiban berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan No. 35 Tahun 2018, Ini berkaitan dengan ketepatan waktu dalam Pelayanan . kepada Pengguna Jasa , Kinerja Pegawai sebagai ujung tombak dalam pelayanan langsung dengan Perusahaan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan.

Kinerja yang baik dan bagus merupakan sarana dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan terhadap Pengguna Jasa baik Pelayanan tetap atau Pelayanan Imformasi. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan terhadap Pengguna Jasa adalah mempunyai kinerja tinggi. Dalam hal ini masalah yang terjadi beberapa pegawai mengalami penurunan kinerja yang mana terdapat pekerjaan yang hasilnya kurang memuaskan berkaitan dengan kualitas pelayanan terhadap pelanggan.

Setelah melakukan pengamatan awal di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan, peneliti menyadari sepenuhnya bahwa peranan sumber daya manusia yang dimiliki dalam hal ini pegawai kantor otoritas pelabuhan tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mendukung tercapainya berbagai sasaran yang hendak dicapai Organisasi. Insentif yang belum diberlakukan di Kantor Otoritas Pelabuhan sebagai komitmen organisasi sehingga belum dapat menghasilkan motivasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat dikatakan belum memenuhi harapan, semangat Pegawai dalam bekerja naik turun mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai baik individu maupun kelompok yang berdampak pada rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan dan hal tersebut dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Ini dibuktikan dengan dasar hasil wawancara dengan beberapa pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan, sebagai tertera dalam identifikasi masalah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya yang bergantung pada profesionalisme sesuai dengan insentif yang belum didapat, komitmen organisasi yang diberikan kepada pegawai dan motivasi kerja yang dimiliki pegawai untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi.

1.1. Rumusan Masalah

Suatu rumusan masalah ditandai dengan pertanyaan penelitian, yang umumnya disusun dalam bentuk kalimat tanya. Pertanyaan-pertanyaan tersebut akan menjadi arah kemana sebenarnya penelitian akan dibawa, dan apa saja sebenarnya yang ingin dikaji/dicari tahu oleh si peneliti. Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi permasalahan sebagaimana tersebut di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan?
- b. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan?

- c. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan?
- d. Bagaimana pengaruh Insentif, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan?
3. Ada pengaruh yang diberikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.
4. Ada pengaruh yang diberikan Insentif, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.

1.2. Batasan Masalah

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu lebih bisa fokus untuk dilakukan. Hal ini dilakukan agar pembahasannya tidak terlalu luas kepada aspek-aspek yang jauh dari relevansi sehingga penelitian itu bisa lebih fokus untuk dilakukan.

Batasan masalah dimaksudkan untuk membatasi ruang lingkup kajian dalam penelitian. Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi dengan hanya mengkaji tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti Insentif, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja yang secara terpisah maupun secara bersama-sama memberikan kontribusi ataupun tidak terhadap Kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.

1.3. Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar dapat dipahami sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang diberikan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.
2. Ada pengaruh yang diberikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui satu hal. Pengetahuan yang diperoleh dari jenis penelitian seperti ini tidak dapat dimanfaatkan secara langsung atau secara praktis. Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.
4. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh Insentif, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya.

Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi keseluruhan karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek/subyek itu. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi itu, apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulan akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2012).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan sebanyak 126 orang.

Tabel 1 Kerangka Populasi Berdasarkan Jabatan 2019

No	Jabatan	Jlh Populasi
1	Kepala Kantor	1
2	Kepala Bagian TU	1
3	Kepala Bidang	2
4	Kepala Sub. Bagian	3
5	Kepala Seksi	6
6	Jabatan Fungsional	113
Jumlah		126

Sumber: Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan, 2020

2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan data, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2017 : 62).

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian,

terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, Sugiyono (2012) menyatakan Secara skematis, teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Non probability Sampling*. *Probability Sampling* meliputi: *simple random*, *proportionate stratified random*, *disproportionate stratified random*, dan *area random*. *Nonprobability sampling* meliputi: *sampling* sistematis, *sampling* kuota, *sampling* aksidental, *purposive sampling*, *sampling* jenuh, dan *snowball sampling*.

Sebagaimana data populasi pada tabel di atas, jumlah populasi tidak homogen. Penelitian ini menggunakan *Disproportionate stratified random sampling* untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan. Dengan teknik penarikan sampel tersebut maka kelompok jabatan dengan jumlah sampel yang kecil diambil keseluruhannya sebagai sampel yaitu Kepala Bagian Tata Usaha, Kepala Bidang, Kepala Sub. Bagian, dan Kepala Seksi dan sisanya akan diambil dari populasi Jabatan Fungsional.

Menurut Roscoe dalam bukunya *Research Methods for Business* (1982: 253) disebutkan dalam Sugiono (2017), bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *Multivariate* (korelasi atau regresi ganda misalnya). Maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$. Sesuai dengan pendapat tersebut, maka jumlah sampel penelitian ini adalah $10 \times 4 = 40$ orang pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan. Sampel ini tidak termasuk Kepala Kantor dan Peneliti.

Tabel 2 Kerangka Sampel Berdasarkan Jabatan 2019

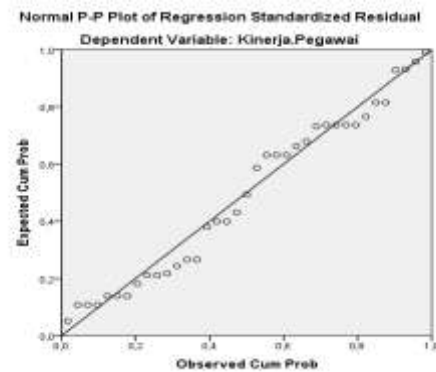
No	Jabatan	Jlh Populasi	Jlh Sampel	Ket
1	Kepala Kantor	1	-	Tidak diteliti
2	Kepala Bagian Tata Usaha	1	1	Diteliti
3	Kepala Bidang	2	2	Diteliti
4	Kepala Sub. Bagian	3	2	1 Tidak Diteliti
5	Kepala Seksi	6	6	Diteliti
6	Jabatan Fungsional	113	29	84 Tidak Diteliti
Jumlah		126	40	

2.3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2004: 214), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada output SPSS bagian *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Normalitas Data

2.4. Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Santoso (2014; 203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Insentif	,624	1,603
	Komitmen.Organisasi	,773	1,294
	Motivasi.Kerja	,753	1,327

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

2.5. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2014: 208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian *Scatterplot*, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas,

serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 5.2. Uji Heteroskedastitas

3. Hasil dan pembahasan

3.1. Hasil Regresi Linear Berganda

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.20.00 for windows dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Keefesien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,961	5,004		,991	,329
	Insentif	,338	,070	,525	4,857	,000
	Komitmen.Organisasi	,242	,093	,254	2,610	,014
	Motivasi.Kerja	,352	,113	,306	3,106	,004

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 5,004 + 0,338X_1 + 0,242X_2 + 0,352X_3 + \epsilon$. Sesuai dengan persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa koefisien X_1 (Insentif) mempunyai nilai positif yaitu 0,338, hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Koefisien X_2 (Komitmen Organisasi) memiliki nilai positif yaitu 0,242. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Koefisien X_3 (Motivasi Kerja) juga

memiliki nilai positif yaitu 0,352. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja juga mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai.

3.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara Insentif, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,055	3	13,352	34,690	,000 ^b
	Residual	12,701	33	,385		
	Total	52,757	36			

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi.Kerja, Komitmen.Organisasi, Insentif

Pada tabel 5. di atas terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 34,690 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,840. Oleh

karena itu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,690 > 2,840$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa Insentif, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.

3.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Variabel X Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,961	5,004		,991	,329
	Insentif	,338	,070	,525	4,857	,000
	Komitmen.Organisasi	,242	,093	,254	2,610	,014
	Motivasi.Kerja	,352	,113	,306	3,106	,004

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

3.3.1 Pengaruh X_1 terhadap Y

Untuk mengetahui secara partial pengaruh Insentif (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 5.14 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,857 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,857 > 2,021$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.

3.3.2 Pengaruh X_2 terhadap Y

Untuk mengetahui secara partial pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 5.14 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,610 dan nilai signifikansi 0,014. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,610 > 2,021$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.

3.3.3 Pengaruh X_3 terhadap Y

Untuk mengetahui secara partial pengaruh Roasi Jabatan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 5.14 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,106 dan nilai signifikansi 0,004. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,106 > 2,021$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.

3.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan yang didapat dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai R Square atau koefisien determinasi pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Model Summary

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,871 ^a	,759	,737	,620	,759	34,690

a. Predictors: (Constant), Motivasi.Kerja, Komitmen.Organisasi, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Nilai *R Square* pada tabel di atas adalah 0,759. Hal ini berarti bahwa 75,90% variabel Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan dapat dijelaskan oleh variabel Insentif, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja sedangkan sisanya sebesar 24,10% tidak dilakukan penelitian.

4. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang didapat, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Variabel insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan dengan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,857 dan nilai signifikansi 0,000.
- 2) Variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan dengan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,610 dan nilai signifikansi 0,014.
- 3) Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan dengan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,106 dan nilai signifikansi 0,004.
- 4) Variabel Insentif, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan dengan nilai F_{hitung} adalah 34,690 dan nilai signifikansi 0,000.
- 5) Nilai *R Square* adalah 00,759. Hal ini menunjukkan bahwa 75,90% variabel Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan dapat dijelaskan oleh variabel Insentif, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja sedangkan sisanya sebesar 24,10% tidak dilakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Alhudhori, M, dkk. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan

Kabupaten Bungo. **Ekonomis: Journal of Economics and Business**, 3(2). DOI 10.33087/ekonomis.v3i2.79

- Budiaji, Weksi. 2013. Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert. **Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan**. Vol. 2 No. 2 Hal : 127-133
- Derek, Vivian Febriani, Kindangen, Paulus dan Trang, Irvia. 2019. Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. **Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen** Vol 7, No. 4, 351-362.
- Dharma, Surya, 2005, **Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fadillah, Bayu, Handoyo, Djoko W dan Budiarmo, Agung. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. **Diponegoro Journal of Social and Politic**. Hal. 1-9
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. **Behavior in Organization International Edition**, New Jersey: Prentice Hall
- Harianja, Marihot T.E. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. Jakarta : Bumi Akasara.
- Irawan, Prasetya. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: STIALAN Press.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. **Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2**, Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh**, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan** Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. Mukaram. 2010. **Manajemen Sumber daya Manusia**. Bandung : Pusat penerbit Administrasi Niaga Politeknik Bandung.

- Mathis Robert L. dan John H. Jackson. 2006. **Human Resource Management**. Jakarta: Salemba Empat
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**; Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Parmin. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi, Insentif dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Kantor Cabang Purworejo dan Kebumen. **Jurnal Fokus Bisnis**, Vol.11 No.2, hal. 26-36
- Rahayu, Bayu dan Ruhamak, M Dian. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). **Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri**, Vol 2 No. 1, hal. 1-22.
- Ranupandjojo, Heidrachman dan Husnan Suad. 2012. **Manajemen personalia**. Cetakan kesebelas. Yogyakarta : BPFEE.
- Rivai, Veitzhal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Pustaka Setia.
- Sapitri, Ranty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. **JOM Fisip** Vol. 3 No. 2, hal. 1-9.
- Sarwoto, Jonathan. 2010. **Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif**. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siagian, Sondamg P. 2016. **Organisasi Kepemimpinan dan perilaku Administrasi**. Jakarta : Gunung Agung.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sofyandi dan Garniwa. 2017. **Perilaku Organisasional**, Edisi Ketiga. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sopiah. (2008). **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 2012. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D**. Bandung: Cv. Alfa Beta.
- Sugiyono. 2017. **Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung : Alfabeta.
- Swasta, Basu. Ibnu Sukotjo. 2015. **Pengantar Bisnis Modern**. Cetakan ketiga. Yogyakarta : Liberty.
- Wati, E. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran Dengan Kinerja Pemerintah Daerah. **Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang**
- Winardi. 2010. **Kepemimpinan dan Manajemen**. Jakarta : Pt. Rineka Cipta.
- Wursanto. 2015. **Dasar – Dasar Ilmu Organisasi**. Yogyakarta : Andi.