BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap

Kementrian kesehatan sebagai salah satu pelaku pembangunan kesehatan telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kesehatan Tahun 2010-2014 yang ditetapkan dengan SK Menkes No.021/MENKES/SK/1/2011. Renstra kementrian kesehatan merupakan dokumen perencanaan yang bersifat indikatif yang memuat program-program pembangunan kesehatan yang akan dilaksanakan langsung oleh Kementerian Kesehatan maupun mendorong peran aktif masyarakat untuk kurun waktu tahun 2010-2014.

Salah satu program kesehatan yang tertuang dalam Restra Kementerian Kesehatan Tahun 2010-2014 adalah Program Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan yang dilaksanakan oleh unit organisasi pelaksana tingkat esalon satu di Kementerian Kesehatan yaitu Direktorat Jendral Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan. Restra Kementerian Kesehatan tahun 2010-2014 menetapkan sasaran Program Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan adalah menurunnya angka kesakitan, kematian dan kecacatan akibat penyakit.

Direktorat Jendral Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (Ditjen PP dan PL) sebagai unit pelaksana Program Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan brupaya untuk mencapai pelaksana Program

Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan untuk mencapai sasaran program yang telah ditetapkan dalan Restra Kementerian dan Kesehatan 2010-2014 dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berorentasi pada pencapaian sasaran dan tujuan program. Masuk dan keluarnya penyakit maupun faktor ridikonya di suatu negara tidak dapat dilepaskan dari upanya pengendalian penyakit dan penyehatan lingkungan di wilayah pelabuahan/bandara. Oleh karena itu pengembangan program pengendalian penyakit dan penyehatan lingkungan di wilayah pelabuhan/bandara memiliki peranan penting dalam upaya pembangunan kesehatan.

Salah satu unsure pelaksana pembanguan kesehatan di wilayah pelabuhan/bandara adlah Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) yang merupakan unit pelaksana teknis Kementrian Kesehatan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Direktorat Jendral Pengendalian Kesehatan dan Penyehatan Lingkungan sebagaimana ditetapkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 356 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesehatan Pelabuhan.

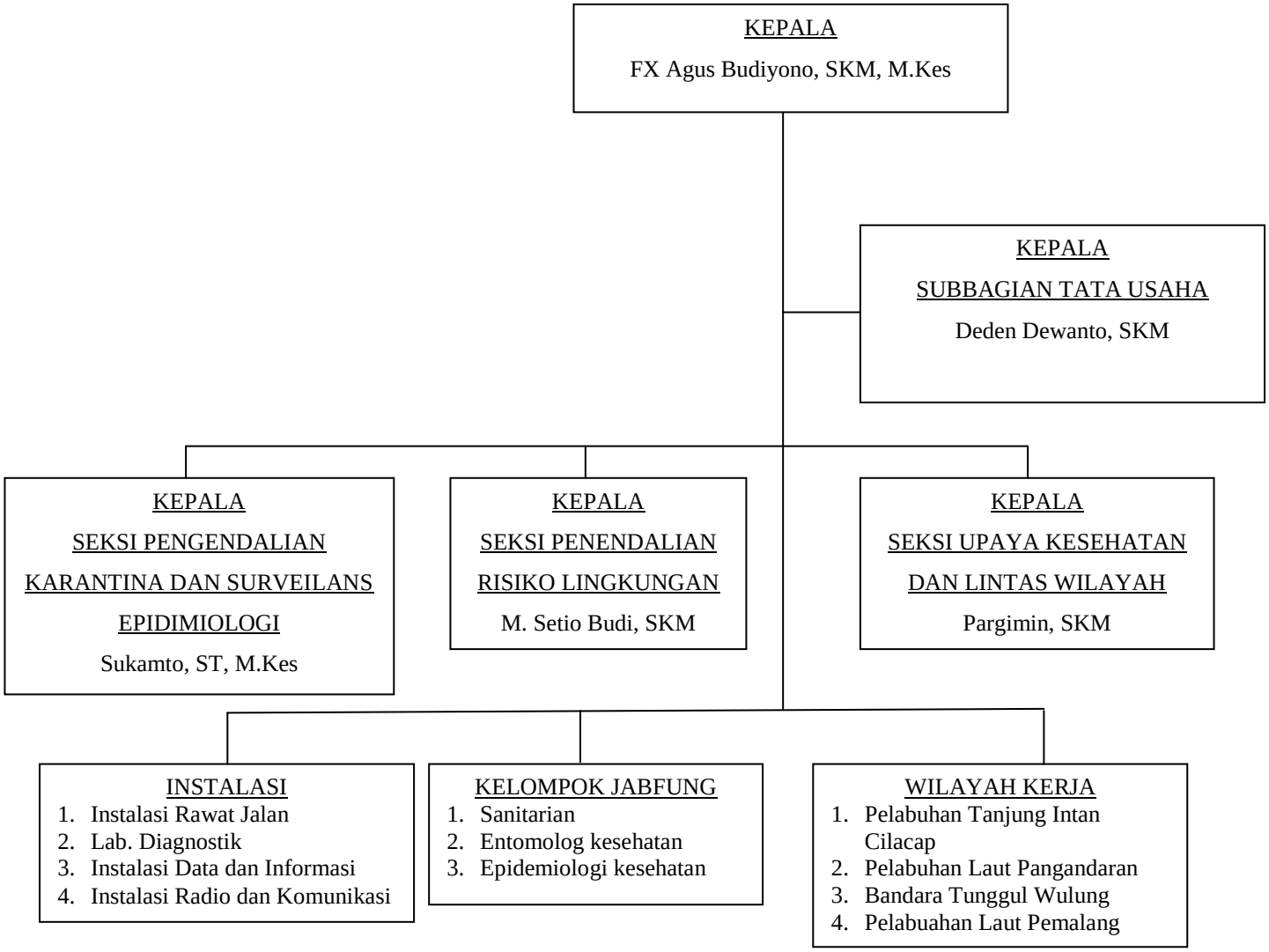
Berdaskan Permenkes Nomor 356 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesehatan Pelabuahan, KKP Kelas II Cilacap mempuyai tugas melaksanakan pencegahan masuk dan keluarnya penyakit, penyakit potensial wabah, surveilans epidemiologi, kekarantinaan, pengendalian dampak kesehatan lingkungan, pelayanan kesehatan, pengawasan OMKABA serta pengamanan terhadap penyakit baru dan penyakit yang muncul kembali, bioterorisme, unsur biologi, kimia dan pengamanan radiasi di wilayah kerja

bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara. Dalam melaksanakan tugas tersebut KKP Kelas II Cilacap menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan kekarantinaan.
2. Pelaksanaan pelayanan kesehatan.
3. Pelaksanaan pengendalian risiko lingkungan di bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat Negara.
4. Pelaksanaan pengamatan penyakit, penyakit potensial wabah, penyakit baru, dan penyakit yang muncul kembali.
5. Pelaksanaan pengamanan radiasi pengion dan non pengion, biologi, dan kimia.
6. Pelaksanaan sentra/simpul jejaring surveilans epidemiologi sesuai penyakit yang berkaitan dengan lalu lintas nasional, regional, dan internasional.
7. Pelaksanaan, fasilitasi dan advokasi kesiapsiagaan dan penanggulangan Kejadian Luar Biasa (KLB) dan bencana bidang kesehatan, serta kesehatan matra termasuk penyelenggaraan kesehatan haji dan perpindahan penduduk.
8. Pelaksanaan, fasilitasi, dan advokasi kesehatan kerja di lingkungan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat Negara.
9. Pelaksanaan pemberian sertifikat kesehatan obat, makanan, kosmetika dan alat kesehatan serta bahan adiktif (OMKABA) ekspor dan mengawasi persyaratan dokumen kesehatan OMKABA impor.
10. Pelaksanaan pengawasan kesehatan alat angkut dan muatannya.
11. Pelaksanaan pemberian pelayanan kesehatan di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat Negara.

12. Pelaksanaan jejaring informasi dan teknologi bidang kesehatan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat Negara.
13. Pelaksanaan jejaring kerja dan kemitraan bidang kesehatan di bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat Negara.
14. Pelaksanaan kajian kekarantinaan, pengendalian risiko lingkungan, dan surveilans kesehatan pelabuhan.
15. Pelaksanaan pelatihan teknis bidang kesehatan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat Negara.
16. Pelaksanaan ketatausahaan dan kerumahtanggaan KKP.

Struktur Organisasi Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Cilacap



B. Sumber Daya Manusia (SDM)

Jumlah pegawai negeri sipil di lingkungan KKP Kelas II Cilacap 46 orang dan pegawai kontrak 11 orang.

Distribusi pegawai negeri sipil dan tenaga kontrak KKP Kelas II Cilacap pada tahun 2015 dapat dilihat sebagai berikut:

No	Pendidikan	Jumlah
1	Pasca Sarjana (S-2)	2 orang
2	Sarjana (S-1)	14 orang
3	Akademi (D-III)	28 orang
4	SMA= Sederajat	9 orang
5	<SMA (SD-SMP)	4 orang
	Jumlah	57 orang

C. Hasil Penelitiaan dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Dalam peryataan motivasi beprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berprestasi, Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan, untuk menilai apakah suatu butir pernyataan valid atau tidak maka akan diperbandingkan dengan tabel r (tabel *product moment*). Untuk jumlah responden N= 30 dan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai rtabel sebesar 0,361. Untuk dapat dikatakan valid maka r-statistik (*Corrected Item-Total Corelation*) yang diperoleh dari program SPSS 16 harus lebih besar dari tabel r (*product moment table*).

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Berprestasi (X1)

Item pertayaan	*Corrected Item-Total Correlation*	*Product Moment Table*	Keteranagan
P11	0,828	0,361	Valid
P12	0,970	0,361	Valid
P13	0,970	0,361	Valid
P14	0,970	0,361	Valid

Sebagaimana dikemukakan di atas, bahwa untuk dapat dikatakan valid maka r-statistik (*Corrected Item-Total Corelation*) yang diperoleh dari program SPSS 16 harus lebih besar dari tabel r (*product moment table*) yaitu 0,361. Dari hasil uji validitas motivasi berprestasi di atas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Berafiliasi (X2)

Item pertayaan	*Corrected Item-Total Correlation*	*Product Moment Table*	Keteranagan
P6	0,646	0,361	Valid
P7	0,775	0,361	Valid
P8	0,866	0,361	Valid
P9	0,992	0,361	Valid
P10	0,992	0,361	Valid

Sebagaimana dikemukakan di atas, bahwa untuk dapat dikatakan valid maka r-statistik (*Corrected Item-Total Corelation*) yang diperoleh dari program SPSS 16 harus lebih besar dari tabel r (*product moment table*) yaitu

0,361. Dari hasil uji validitas motivasi berafiliasi di atas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Berkuasa (X3)

Item pertayaan	*Corrected Item-Total Correlation*	*Product Moment Table*	Keteranagan
p1	0,977	0,361	Valid
p2	0,749	0,361	Valid
p3	0,977	0,361	Valid
p4	0,840	0,361	Valid
p5	0,977	0,361	Valid

Sebagaimana dikemukakan di atas, bahwa untuk dapat dikatakan valid maka r-statistik (*Corrected Item-Total Corelation*) yang diperoleh dari program SPSS 16 harus lebih besar dari tabel r (*product moment table*) yaitu 0,361. Dari hasil uji validitas motivasi berkuasa di atas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X4)

Item pertayaan	*Corrected Item-Total Correlation*	*Product Moment Table*	Keterangan
p1	0,940	0,361	Valid
p2	0,825	0,361	Valid
p3	0,940	0,361	Valid
p4	0,940	0,361	Valid
p5	0,940	0,361	Valid
p6	0,824	0,361	Valid
p7	0,772	0,361	Valid

p8	0,940	0,361	Valid
p9	0,940	0,361	Valid
p10	0,940	0,361	Valid
p11	0,772	0,361	Valid
p12	0,778	0,361	Valid
p13	0,778	0,361	Valid
p14	0,778	0,361	Valid
p15	0,825	0,361	Valid
p16	0,778	0,361	Valid
p17	0,970	0,361	Valid
p18	0,824	0,361	Valid
p19	0,824	0,361	Valid
p20	0,970	0,361	Valid
p21	0,895	0,361	Valid
p22	0,825	0,361	Valid

Sebagaimana dikemukakan di atas, bahwa untuk dapat dikatakan valid maka r-statistik (*Corrected Item-Total Corelation*) yang diperoleh dari program SPSS 16 harus lebih besar dari tabel r (*product moment table*) yaitu 0,361. Dari hasil uji validitas lingkungan kerja di atas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan (Y)

Item pertayaan	*Corrected Item-Total Correlation*	*Product Moment Table*	Keterangan
p1	0,844	0,361	Valid
p2	0,811	0,361	Valid
p3	0,844	0,361	Valid
p4	0,811	0,361	Valid

p5	0,844	0,361	Valid
p6	0,379	0,361	Valid
p7	0,844	0,361	Valid
p8	0,840	0,361	Valid
p9	0,844	0,361	Valid
p10	0,840	0,361	Valid
p11	0,844	0,361	Valid
p12	0,885	0,361	Valid
p13	0,844	0,361	Valid
p14	0,885	0,361	Valid
p15	0,844	0,361	Valid
p16	0,858	0,361	Valid
p17	0,824	0,361	Valid
p18	0,858	0,361	Valid
p19	0,790	0,361	Valid
p20	0,858	0,361	Valid
p21	0,790	0,361	Valid
p22	0,858	0,361	Valid
p23	0,790	0,361	Valid
p24	0,858	0,361	Valid
p25	0,790	0,361	Valid
p26	0,858	0,361	Valid
p27	0,790	0,361	Valid
p28	0,858	0,361	Valid
p29	0,824	0,361	Valid
p30	0,858	0,361	Valid
p31	0,790	0,361	Valid
p32	0,858	0,361	Valid
p33	0,790	0,361	Valid
p34	0,858	0,361	Valid

Sebagaimana dikemukakan di atas, bahwa untuk dapat dikatakan valid maka r-statistik (*Corrected Item-Total Corelation*) yang diperoleh dari program SPSS 16 harus lebih besar dari tabel r (*product moment table*) yaitu 0,361. Dari hasil uji validitas kinerja karyawan di atas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya dapat dikatakan sejauh mana hasil dari kuesioner penelitian dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan berulang kali mempunyai hasil yang relatif sama, berarti kuesioner tersebut dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 maka pengukuran dapat dipercaya.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Dengan Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	Nilai *Cronbach's Alpha*
Motivasi Berprestasi	0,964
Motivasi Berafiliasi	0,933
Motivasi Berkuasa	0,966
Lingkungan Kerja	0,984
Kinerja Karyawan	0,983

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel motivasi berprestasi sebesar 0,964 lebih dari 0,6 sesuai kriteria penerimaan uji reliabilitas yang berarti variabel dalam penelitian ini riliabel.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel motivasi berafiliasi sebesar 0,933 lebih dari 0,6 sesuai kriteria penerimaan uji reliabilitas yang berarti variabel dalam penelitian ini riliabel.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel motivasi berkuasa sebesar 0,966 lebih dari 0,6 sesuai kriteria penerimaan uji reliabilitas yang berarti variabel dalam penelitian ini riliabel.

Nilai *cronbach's alpha* pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,984 lebih dari 0,6 sesuai kriteria penerimaan uji reliabilitas yang berarti variabel dalam penelitian ini riliabel.

Nilai *cronbach's alpha* pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,983 lebih dari 0,6 sesuai kriteria penerimaan uji reliabilitas yang berarti variabel dalam penelitian ini riliabel.

3. Analisa Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis iini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Statistik deskriptif yang dugunakan dalam penelitian ini adalah statistik rata-rata. Statistik ini digunakan untuk menggambarkan rata-rata nilai item setiap variabel yang diteliti (Ferdinand, 2013). Rata-rata nilai item akan terbentuk dalam interval nilai yang kemudian ditafsirkan dengan kalimat kualitatif.

Tabel 4.6
Kategori dan Interpretasi Variabel Penelitian

Rentang Interval Nilai	Kategori
1,0-1,8	Sangat tidak setuju
1,9-2,6	Tidak setuju
2,7-3,4	Netral
3,5-4,2	Setuju
4,3-5,0	Sangat Setuju

a. Variabel Motivasi Berprestasi

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Berprestasi

		N	Minimum	Maximum	Mean
1	Saya suka mengerjakan pekerjaan yang memiliki risiko moderat atau sedang	56	2	5	3,75
2	Saya yakin bahwa keberhasilan pekerjaan saya ditentukan saya sendir	56	1	3	2,16
3	Saya menyukai saat hasil pekerjaan yang saya lakukan dinilai atasan saya	56	2	5	3,50
4	Masukan orang lain terhadap hasil kerja saya adalah hal yang saya inginkan	56	2	5	3,73
	Valid N (listwise)	56			
	Rata-rata				3,5

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel di atas dihasilkan nilai rata-rata mean dari variabel motivasi berprestasi 3,5 memberikan arti bahwa variabel motivasi beprestasi mempuyai tanggapan yang setuju dari responden. Nilai mean terendah terdapat pada pertayaan ke dua sebesar 2,16 dari nilai ini memberikan makna bahwa item pertayaan tersebut mempuyai tanggapan yang tidak setuju dari responden. Nilai mean tertinggi terdapat pada pertayaan ke satu sebesar 3,75 dari

nilai ini memberikan makna bahwa item pertayaan tersebut mempuyai tanggapan yang setuju dari responden.

b. Variabel Motivasi Berafiliasi

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Berafiliasi

		N	Minimum	Maximum	Mean
1	Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan teman saya	56	3	5	4,25
2	Saya senang bekerja bersama-sama teman saya	56	2	5	3,82
3	Saya menyukai berbagai pengetahuan dengan teman-teman dalam pekerjaan	56	4	5	4,29
4	Saya senang mendapat dukungan dari teman-teman dalam mengerjakan pekerjaan	56	1	5	3,46
5	Dalam bekerja, saya senang dengan sikap saling menghargai	56	4	5	4,36
	Valid N (listwise)	56			
	Rata-rata				4,2

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel di atas dihasilkan nilai rata-rata mean dari variabel motivasi kebutuhan berkuasa 4,2 memberikan arti bahwa variabel motivasi kerja mempuyai tanggapan yang setuju dari responden. Nilai mean terendah terdapat pada pertayaan ke empat sebesar 3,46 dari nilai ini memberikan makna bahwa item pertayaan tersebut mempuyai tanggapan yang setuju dari responden. Nilai mean tertinggi terdapat pada pertayaan ke lima sebesar 4,36 dari nilai ini memberikan makna bahwa item pertayaan tersebut mempuyai tanggapan yang sangat setuju dari responden.

c. Variabel Motivasi Berkuasa

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Berkuasa

		N	Minimum	Maximum	Mean
1	Saya selalu berusaha agar teman-teman menjalankan ide-ide saya dalam bekerja	56	2	5	4,27
2	Saya senang menjelaskan masalah pekerjaan kepada teman-teman sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan baik	56	2	5	3,32
3	Saya senang memberikan inspirasi produktif kepada teman-teman saya	56	2	5	3,82
4	Saya senang mengarahkan teman-teman sehingga mereka bekerja lebih baik	56	2	5	3,80
5	Saya sering memberi arahan kepada teman-teman mengenai pekerjaan yang dilakukan	56	1	5	3,91
	Valid N (listwise)	56			
	Rata-rata				3,8

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel di atas dihasilkan nilai rata-rata mean dari variabel motivasi berkuasa 3,8 memberikan arti bahwa variabel motivasi kerja mempuyai tanggapan yang setuju dari responden. Nilai mean terendah terdapat pada pertayaan ke dua sebesar 3,32 dari nilai ini memberikan makna bahwa item pertayaan tersebut mempuyai tanggapan yang setuju dari responden. Nilai mean tertinggi terdapat pada pertayaan ke satu sebesar 4,27 dari nilai ini memberikan makna bahwa item pertayaan tersebut mempuyai tanggapan yang sangat setuju dari responden.

d. Variabel Lingkungan Kerja

Kategori dan Interpretasi Variabel Penelitian

Rentang Interval Nilai	Kategori
1,0-1,8	Sangat jelek
1,9-2,6	Jelek
2,7-3,4	Cukup
3,5-4,2	Baik
4,3-5,0	Sangat Baik

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif Variabel lingkungan Kerja

		N	Minimum	Maximum	Mean
1	Sirkulasi udara di tempat kerja Saya beroperasi dengan baik, sehingga Saya merasa nyaman	56	3	5	3,98
2	Ruang kerja Saya mempunyai suhu yang ideal sehingga Saya merasa nyaman untuk bekerja	56	3	5	3,95
3	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	56	3	5	3,86
4	Suara yang bising dapat mengganggu ketenangan saya dalam bekerja	56	3	5	3,96
5	Getaran yang tidak saya inginkan dapat mengganggu konsentrasi saya	56	1	3	1,89
6	Saya terganggu apabila ada getaran mekanis di tempat kerja Saya	56	3	5	4,14
7	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak silau, sehingga mata saya tidak terganggu	56	1	4	2,52
8	Pencahayaan ditempat kerja saya cukup, sehingga tidak menghambat saya bekerja	56	3	5	3,32
9	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan saya	56	3	5	3,80
10	Dekorasi di tempat bekerja Saya enak dipandang, sehingga saya tidak bosan	56	3	5	3,32

11	Saya memiliki ruang gerak yang cukup, sehingga saya merasa nyaman	56	2	5	3,12
12	Pewarnaan di tempat Saya bekerja tidak membosankan	56	1	5	3,11
13	suasana di tempat kerja Saya harmonis dan menyenangkan	56	3	5	3,93
14	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain	56	1	5	2,84
15	Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain	56	3	5	4,05
16	Saya menjaga hubungan dengan atasan dan rekan kerja saya	56	3	5	3,95
17	Atasan saya sering memotivasi, sehingga saya bersemangat bekerja	56	3	5	4,05
18	Kondisi fasilitas pendukung lain-lain (kendaraan dan lain-lain)	56	1	5	3,89
19	Kondisi fasilitas pendukung pekerjaan (Komputer, Mesin Tik, ATK)	56	2	5	3,77
20	Kondisi fasilitas Toilet/WC	56	2	5	3,20
21	Perusahaan memberikan tunjangan-tunjangan bagi setiap karyawan	56	3	5	3,66
22	Perusahaan memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi	56	3	5	3,63
	Valid N (listwise)	56			
	Rata-rata				3,3

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel di atas dihasilkan nilai rata-rata mean dari variabel lingkungan kerja 3,3 memberikan arti bahwa variabel lingkungan kerja mempuyai tanggapan yang cukup dari responden. Nilai mean terendah terdapat pada pertayaan ke lima sebesar 1,89 dari nilai ini memberikan makna bahwa item pertayaan tersebut mempuyai tanggapan yang sangat jelek dari responden. Nilai mean tertinggi terdapat pada pertayaan ke enam sebesar 4,14 dari

nilai ini memberikan makna bahwa item pertayaan tersebut mempuyai tanggapan yang baik dari responden.

e. Variabel Kepemimpinan

Kategori dan Interpretasi Variabel Penelitian

Rentang Interval Nilai	Kategori
1,0-1,8	Sangat tidak setuju
1,9-2,6	Tidak setuju
2,7-3,4	Netral
3,5-4,2	Setuju
4,3-5,0	Sangat Setuju

Tabel 4.11
Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan

		N	Minimum	Maximum	Mean
1	Atasan menekankan pentingnya mempunyai kesamaan misi bersama.	56	2	5	4,07
2	Atasan selalu berbicara pesimis mengenai masa depan.	56	1	5	2,09
3	Atasan mempertimbangkan akibat keputusan keputusan saya dari segi moral dan etiket kerja.	56	4	5	4,21
4	Atasan tidak memberlakukan karyawan lebih secara individu daripada sekedar sebagai anggota kelompok.	56	1	4	3,30
5	Atasan berbicara optimis mengenai masa depan	56	2	5	4,18
6	Atasan kurang meyakinan saya bahwa tujuan tujuan akan tercapai	56	1	4	2,30
7	Atasan berbicara dengan bersemangat mengenai apa yang perlu dicapai	56	2	5	4,16
8	Atasan tidak perlu membicarakan nilai-nilai dan keyakinan yang penting-penting	56	1	5	2,55

9	Atasan mengkaji ulang masalah kritis dengan menanyakan apakah asumsi sebab-sebab utamanya telah memadai	56	2	5	3,88
10	Atasan tidak menekankan pentingnya mempunyai tekad yang kuat untuk mencapai tujuan bekerja.	56	1	4	2,29
11	Atasan menyarankan cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya	56	1	5	4,09
12	Atasan tidak pernah mencari sudut pandang sudut pandang lainnya ketika memecahkan masalah.	56	1	5	2,36
13	Atasan membantu karyawan untuk mengembangkan kekuatan dan kemampuannya	56	2	5	4,04
14	Atasan tidak pernah mempertimbangkan akibat keputusan-keputusan saya baik dari segi moral ataupun dari segi etiket kerja	56	1	5	2,34
15	Atasan meluangkan untuk mengajar dan melatih	56	1	5	3,80
16	Atasan tidak menyarankan cara-cara baru dalam menyelesaikan tugasnya	56	1	4	2,30
17	Atasan mencari sudut pandang-sudut pandang lainnya ketika memecahkan masalah	56	2	5	4,05
18	Atasan berbicara dengan tidak bersemangat mengenai apa yang perlu dicapai	56	1	5	2,14
19	Atasan mempertimbangkan bahwa setiap individu mempunyai perbedaan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi-aspirasi	56	2	5	3,89
20	Atasan kurang membantu karyawan untuk mengembangkan kekuatan dan kemampuannya	56	1	5	2,21
21	Atasan menekankan pentingnya mempunyai tekad yang kuat untuk mencapai tujuan bekerja	56	1	5	4,29

22	Atasan tidak pernah mengajak karyawan lain untuk melihat masalah-masalah dari sudut pandang yang lain	56	1	5	2,29
23	Atasan mahir mengarahkan ke visi masa depan	56	1	5	4,04
24	Atasan tidak pernah mempertimbangkan bahwa setiap individu mempunyai perbedaan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi-aspirasi	56	1	5	2,46
25	Atasan membicarakan nilai-nilai dan keyakinan yang penting-penting	56	2	4	3,75
26	Atasan kurang mahir mengarahkan ke visi masa depan	56	1	5	2,66
27	Atasan mengajak karyawan lain untuk melihat masalah-masalah dari sudut pandang lain	56	1	5	3,70
28	Atasan menekankan tidak pentingnya mempunyai kesamaan misi bersama	56	1	5	2,55
29	Atasan meyakinan saya bahwa tujuan-tujuan akan tercapai	56	1	5	3,84
30	Atasan tidak pernah meluangkan waktu untuk mengajar dan melatih	56	1	5	2,45
31	Atasan memberlakukan karyawan lebih secara individu daripada sekedar sebagai anggota kelompok	56	1	5	3,16
32	Atasan kurang suka mengkaji ulang masalah kritis dengan menanyakan apakah asumsi	56	1	5	2,23
	Valid N (listwise)	56			
	Rata-rata				3,8

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel di atas dihasilkan nilai rata-rata mean dari variabel kepemimpinan 3,8 memberikan arti bahwa variabel kepemimpinan mempuyai tanggapan yang setuju dari responden. Nilai mean terendah terdapat pada pertayaan ke dua sebesar 2,09 dari nilai ini memberikan

makna bahwa item pertayaan tersebut mempuyai tanggapan yang tidak setuju dari responden. Nilai mean tertinggi terdapat pada pertayaan ke dua puluh satu sebesar 4,29 dari nilai ini memberikan makna bahwa item pertayaan tersebut mempuyai tanggapan yang setuju dari responden.

f. Variabel Kelelahan Kerja

Kategori dan Interpretasi Variabel Penelitian

Rentang Interval Nilai	Kategori
1,0-1,8	Ya, serring
1,9-2,6	Ya, agak sering
2,7-3,4	Jarang
3,5-4,2	Jarang sekali
4,3-5,0	Tidak pernah

Tabel 4.12
Statistik Deskriptif Variabel Kelelahan Kerja

		N	Minimum	Maximum	Mean
1	Apakah anda merasa sukar berpikir	56	3	5	3,64
2	Apakah anda Merasa Gugup Menghadapi Sesuatu	56	3	5	3,54
3	Apakah anda merasa lelah bicara	56	3	5	3,70
4	Apakah anda merasa tidak pernah berkonsentrasi dalam menghadapi suatu pekerjaan	56	2	5	3,21
5	Apakah anda tidak mempuyai perhatian terhadap suatu hal	56	2	5	3,20
6	Apakah ana cenderung lupa terhadap sesuatu hal	56	3	5	3,50
7	Apakah anda merasa kurang percaya pada diri sendiri	56	3	4	3,41
8	Apakah anda merasa tidak tekun dalam melaksanakan pekerjaan anda	56	1	5	3,36
9	Apakah anda merasa enggan bekerja cekatan	56	3	5	3,37

10	Apakah anda merasa enggan menatap orang	56	3	5	3,39
11	Apakah anda merasa tidak tenang dalam bekerja	56	2	5	3,80
12	Apakah anda merasa seluruh tubuh anda lelah	56	3	5	3,61
13	Apakah anda merasa betindak lamban	56	3	5	3,45
14	Apakah anda merasa tidak kuat lagi berjalan	56	1	5	3,14
15	Apakah anda merasa sebelum kerja sudah lelah	56	3	5	3,59
16	Apakah anda merasa daya pikir anda menurun	56	3	5	3,71
17	Apakah anda merasa cemas terhadap sesuatu hal	56	2	5	3,41
	Valid N (listwise) Rata-rata	56			3,4

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel di atas dihasilkan nilai rata-rata mean dari kelelahan kerja 3,41 memberikan arti bahwa variabel kelelahan kerja mempuyai tanggapan yang jarang dari responden. Nilai mean terendah terdapat pada pertayaan ke empatbelas 3,14 dari nilai ini memberikan makna bahwa item pertayaan tersebut mempuyai tanggapan yang jarang dari responden. Nilai mean tertinggi terdapat pada pertayaan ke sebelas sebesar 3,80 dari nilai ini memberikan makna bahwa item pertayaan tersebut mempuyai tanggapan yang jarang sekali dari responden.

g. Variabel Kinerja Karyawan

Kategori dan Interpretasi Variabel Penelitian

Rentang Interval Nilai	Kategori
1,0-1,8	Sangat tidak setuju
1,9-2,6	Tidak setuju
2,7-3,4	Netral
3,5-4,2	Setuju
4,3-5,0	Sangat setuju

Tabel 4.13
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

		N	Minimum	Maximum	Mean
1	Saya memiliki antusiasme (semangat kerja) tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	56	2	5	4,39
2	Saya tidak pernah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	56	1	4	2,00
3	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	56	2	5	4,30
4	Saya kurang teliti menyelesaikan pekerjaan	56	1	4	2,25
5	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik	56	2	5	4,02
6	Saya tidak memiliki antusiasme (semangat kerja) tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	56	1	4	2,02
7	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kuantitas yang diinginkan perusahaan	56	2	5	3,88
8	Saya tidak pemah tepat dalam menyelesaikan pekerjaa yang merupakan kunci kepercayaan pimpinan	56	1	4	2,07
9	Saya memiliki inisiatif dalam mengatasi pekerjaan yang dianggap sulit	56	2	5	4,11

10	Tidak penting mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan beban pekerjaan	56	1	4	2,27
11	Saya mempunyai latar belakang pendidikan dan pengalaman yang sesuai dengan beban pekerjaan	56	2	5	4,05
12	Saya tidak terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	56	1	4	1,95
13	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	56	2	5	4,09
14	Tidak penting menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	56	1	4	2,07
15	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	56	2	5	4,00
16	Tidak penting mengikuti arahan dari atasan mengenai tanggungjawab dan wewenang yang dilakukan	56	1	5	1,98
17	Kepercayaan yang tinggi dari pimpinan, tanggung jawab dan wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawan meningkatkan kinerja karyawan	56	2	5	4,13
18	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	56	1	5	2,14
19	Keterampilan, pengetahuan dan semangat kerja karyawan meningkatkan kemampuan	56	2	5	4,43
20	Saya kurang mempunyai kesadaran yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	56	1	5	2,18
21	Saya sangat teliti menyelesaikan pekerjaan	56	2	5	3,86
22	Tidak penting mengerjakan tugas sesuai dengan kuantitas yang diinginkan perusahaan	56	1	4	1,96
23	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	56	2	5	3,89

24	Saya tidak memiliki inisiatif dalam mengatasi pekerjaan yang dianggap sulit	56	1	5	2,29
25	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	56	4	5	4,23
26	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan kuran – teliti	56	1	5	2,00
27	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang merupakan kunci kepercayaan kepemimpinan	56	2	5	4,13
28	Saya kurang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	56	1	5	2,20
29	Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	56	2	5	4,05
30	Tidak penting mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan	56	1	4	1,95
31	Saya selalu mengikuti arahan dari atasan mengenai pekerjaan, tanggung jawab dan wewenang yang dilakukan	56	1	5	3,98
32	Kepercayaan yang tinggi dari pimpinan, tanggung jawab dan wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawan menurunkan kinerja karyawan	56	1	5	2,50
33	Saya mempunyai kesadaran yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	56	4	5	4,23
34	Keterampilan, pengetahuan dan semangat kerja karyawan menurunkan kemampuan karyawan dalam dalam menggunakan peralatan perusahaan	56	1	5	2,05
	Valid N (listwise)	56			
	Rata-rata				4,0

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel di atas dihasilkan nilai rata-rata mean dari kinerja karyawan 4,0 memberikan arti bahwa variabel kinerja karyawan mempuyai tanggapan yang setuju dari responden. Nilai mean terendah terdapat pada pertayaan ke duabelas 1,95 dari nilai ini memberikan makna bahwa item pertayaan tersebut mempuyai tanggapan yang tidak setuju dari responden. Nilai mean tertinggi terdapat pada pertayaan ke sembilanbelas sebesar 4,43 dari nilai ini memberikan makna bahwa item pertayaan tersebut mempuyai tanggapan sangat setuju dari responden.

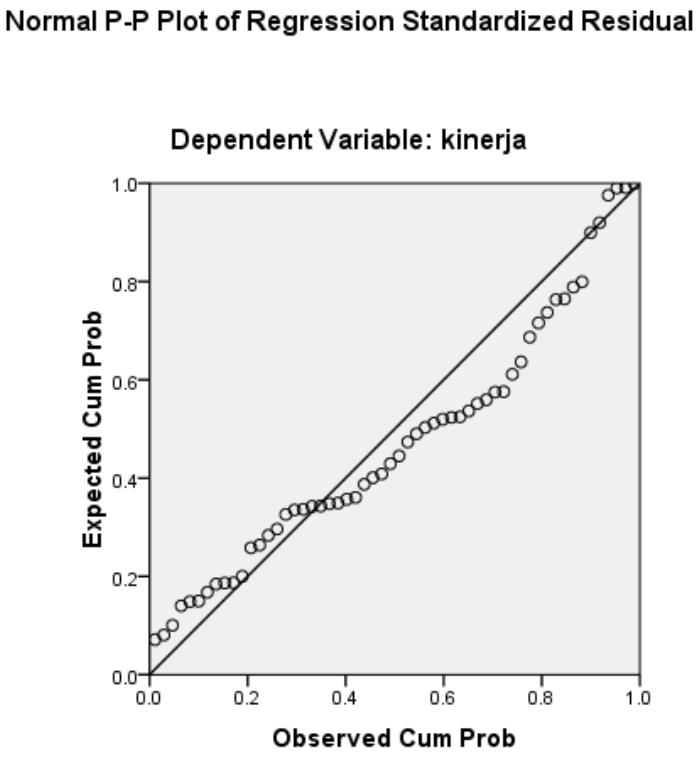
4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu satu garis lurus diagonal, dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar

jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Value Inflation

Factor (VIF). Model regresi dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai Tolerance < 10 dan nilai VIF > 0,1 (Ferdinand, 2013).

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikorelitas

Variabel	Nilai *Tolerance*	Nilai VIF
Motivasi berprestasi	0,882	1.134
Motivasi berafiliasi	0,890	1.123
Motivasi berkuasa	0,917	1.090
Lingkungan Kerja	0,931	1.077
Kepemimpinan	0,929	1.077
Kelelahan Kerja	0,840	1.190

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel motivasi berprestasi sebesar 0,882 kurang dari 10 dan nilai VIF sebesar 1,134 diatas 0,1 yang berati bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel motivasi berafiliasi sebesar 0,890 kurang dari 10 dan nilai VIF sebesar 1,123 diatas 0,1 yang berati bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel motivasi berkuasa sebesar 0,917 kurang dari 10 dan nilai VIF sebesar 1,090 diatas 0,1 yang berati bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas.

Nilai Tolerance untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,931 kurang dari 10 dan nilai VIF sebesar 1,077 diatas 0,1 yang berati bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas.

Nilai Tolerance untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,929 kurang dari 10 dan nilai VIF sebesar 1,077 diatas 0,1 yang berati bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas.

Nilai Tolerance untuk variabel kelelahan kerja sebesar 0,840 kurang dari 10 dan nilai VIF sebesar 1,190 diatas 0,1 yang berati bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya, dasar pengambilan keputusan dengan melihat nilai Durbin-Watson, jika 1,65 < D-W < 2,35 berati tidak terjadi autokorelasi dan D-W < 1,21 atau D-W > 2,79 berati terjadi autokorelasi (Sulaiman, 2004). Untuk menganalisanya menggunakan SPSS kita lihat pada tabel.

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi

R	R *Square*	*Adjusted* R *square*	*Durbin-Watson*
0,469	0,220	0,124	1,568

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1,568 kurang dari 1,65 yang artiya tidak terjadi autokorelasi dan memenuhi persyaratan uji autokorelasi.

5. Pengujian Hipotesis Kausalitas

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi berprestasi (X1), motivasi kebutuhan berafiliasi (X2), motivasi berkuasa (X3), lingkungan kerja (X4), kepemimpinan (X5), kelelahan kerja (X6) dan kinerja karyawan (Y). Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS, didapatkan hasil yang terlihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Independen	*Standardized Coefficients*
Motivasi berprestasi	0.175
Motivasi Berafiliasi	0.076
Motivasi berkuasa	0.089
Lingkungan Kerja	0.064
Kepemimpinan	0.285
Kelelahan Kerja	-0.299
	Nilai
Konstanta	105.734
R	0.469
R square	0.220
F Hitung	2.297
Sig. F	0.049

Persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut (Ferdinand, 2013):

$$Y = \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + \mu$$

Dimana :

Y : variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a : Koefisien regresi (bilangan konstanta)

β1, β2, β3, β4 : Koefisien regresi

X_1, X_2, X_3, X_4 : Variabel independen

μ: error

Dari hasil regresi dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

Y= 0,175X1 + 0,076X2 + 0,089X3 + 0,064X4 + 0,285X5 - 0,299X6

Nilai koefisien motivasi berprestasi untuk variabel X1 sebesar 0,175 dan bertanda positif hal ini mengandung arti bahwa jika motivasi berprestasi tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya jika motivasi berprestasi turun maka kinerja karyawan menurun.

Nilai koefisien motivasi berafiliasi untuk variabel X2 sebesar 0,076 dan bertanda positif hal ini mengandung arti bahwa jika motivasi berafiliasi tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya jika motivasi berafiliasi turun maka kinerja karyawan menurun.

Nilai koefisien motivasi berkuasa untuk variabel X3 sebesar 0,089 dan bertanda positif hal ini mengandung arti bahwa jika motivasi berkuasa

tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya jika motivasi berkuasa turun maka kinerja karyawan menurun.

Nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel X4 sebesar 0,064 dan bertanda positif hal ini mengandung arti bahwa lingkungan kerja memenuhi syarat maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memenuhi syarat maka kinerja karyawan akan menurun.

Nilai koefisien kepemimpinan untuk variabel X5 sebesar 0,285 dan bertanda positif hal ini mengandung arti bahwa jika kepemimpinan memenuhi syarat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya jika kepemimpinan tidak memenuhi syarat maka kinerja karyawan menurun.

Nilai koefisien kelelahan kerja untuk variabel X6 sebesar -0,299 dan bertanda negatif hal ini mengandung arti bahwa semakin orang mengalami kelelahan maka semakin menurunnya kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya semakin orang tidak mengalami kelelahan maka kinerja karyawan akan meningkat.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependennya. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila probabilitas signifikansi < 0,05, maka semua variabel independen yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel

dependennya (ferdinand, 2013). Uji F dapat diketahui dari tabel 4.16 di atas. Nilai signifikasi F dalam tabel sebesar 0,049 kurang dari 0,05 hal ini memperlihatkan bahwa variabel motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kelelahan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Untuk menentukan nilai R^2, dengan melihat hasil output SPSS. Nilai R^2 yang semakin besar (mendekati satu) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah kecil. Karena itu letak R^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan 0 R^2 1. Nilai R^2 juga dapat dilihat dari tabel 4.16 dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,220 yang berati motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kelelahan kerja berpengaruh besar 22% sedangkan 78% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti.

d. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikasi hubungan variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6 benar-benar berpengaruh

terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan melihat nilai t positif atau negatif dan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Misalnya angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17
Hasil Uji t Pengaruh Secara Parsial

Variabel	Nilai t	Nilai Signifikansi
Motivasi berprestasi	1,305	0,198
Motivasi Berafiliasi	0,571	0,571
Motivasi berkuasa	0,677	0,501
Lingkungan Kerja	0,486	0,629
Kepemimpinan	2,179	0,034
Kelelahan Kerja	-2,173	0,035

Dari tabel di atas dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis 1

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa variabel Motivasi berprestasi X1 mempuyai nilai t 1,305 serta mempuyai nilai signifikasi 0,198 yaitu diatas 0,05. Jadi dapat disimpulkan variabel motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Dengan demikian hipotesis 1 ditolak.

2) Pengujian Hipotesis 2

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa variabel Motivasi berafiliasi X2 mempuyai nilai t 0,571 serta mempuyai nilai signifikasi 0,571 yaitu diatas 0,05. Jadi dapat disimpulkan variabel motivasi berafiliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Dengan demikian hipotesis 2 ditolak.

3) Pengujian Hipotesis 3

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa variabel Motivasi berkuasa X3 mempuyai nilai t 0,677 serta mempuyai nilai signifikasi 0,501 yaitu diatas 0,05. Jadi dapat disimpulkan variabel motivasi berkuasa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Dengan demikian hipotesis 3 ditolak.

4) Pengujian Hipotesis 4

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja X4 mempuyai nilai t 0,486 serta mempuyai nilai signifikasi 0,629 yaitu diatas 0,05. Jadi dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Dengan demikian hipotesis 4 ditolak.

5) Pengujian Hipotesis 5

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan X5 mempuyai nilai t 2,179 bahwa variabel kepemimpinan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap mempuyai hubungan yang searah denegan kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) serta mempuyai nilai signifikasi 0,034 yaitu dibwah 0,05. Jadi dapat disimpulkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 5 diterima.

6) Pengujian Hipotesis 6

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa variabel kelelahan kerja X6 mempuyai nilai t negatif -2,173 bahwa variabel kelelahan kerja di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap mempuyai hubungan yang searah denegan kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) serta mempuyai nilai signifikasi 0,035 yaitu dibwah 0,05. Jadi dapat disimpulkan variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 6 diterima.

6. Pembahasan

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa variabel motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kelelahan kerja serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2008) yang

bertujuan mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Subowo dan Lewa (2010) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Hasil dari penelitian tersebut adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapatnya pengaruh variabel motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap mengindikasikan bahwa KKP Cilacap mampu mempengaruhi kinerja para karyawannya untuk bekerja lebih baik. Variabel kepemimpinan (X5) dan kelelahan kerja (X6) merupakan faktor yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Sehingga harus mendapatkan perhatian yang serius dari pihak instansi agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

a. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu prestasi mendorong

seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Hasil penelitian terdahulu: Sri Sumaryati (2013) dalam penelitiannya "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta". Hasil analisis data dapat diambil simpulan, yaitu; (1) Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta; (2) Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta; dan (3) Ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya.

Hasil dari penelitian pada motivasi berprestasi menunjukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada atau tidaknya motivasi berprestasi pada diri karyawan tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja karena di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap untuk prestasi karyawan sudah diatur dalam satu tahun jadi karyawan sudah mengetahui apa yang mereka kerjakan karena kebanyakan dari karyawan PNS, jadi prestasi sudah jelas untuk mendapatkan penghargaan.

b. Pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi berafiliasi Merupakan suatu hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif, dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Di dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawati (2011), mengungkapkan bahwa motivasi berafiliasi memiliki pengaruh yang signifikan secara sersama-sama terhadap kinerja karyawan dikantor BKPMD Sragen.

McClelland menjelaskan kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n-Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja, seseorang. Oleh karena itu, *n-Af* ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting *(sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense ofparticipation*). Seseorang karena kebutuhan *n-Af* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Hasil dari penelitian pada motivasi berafiliasi menunjukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada atau tidaknya motivasi berafiliasi pada diri karyawan tidak berpengaruh

pada peningkatan kinerja karena di Kantor Keseahatan Pelabuhan (KKP) karyawan sudah berusaha baik dengan sesama teman dan menyukai berbagai pengetahuan dengan teman-teman sehingga motivasi berafiliasi tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Pengaruh motivasi berkuasa terhadap kinerja karyawan

Orang dengan motif kekuasaan merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Dalam bahasa sederhana, ini adalah kebutuhan atas kekuasaan dan otonomi. Dalam Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soleh Purnomo (2005), mengungkapkan bahwa motivasi berkuasa, motivasi berprestasi dan motivasi berafiliasi memiliki pengaruh yang signifikan secara sersama-sama terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Teknik Yogyakarta.

McClelland menjelaskan kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power = n-Pow*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan.*n-Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Hasil dari penelitian pada motivasi berkuasa menunjukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada

atau tidaknya motivasi berkuasa pada diri karyawan tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja. Dalam hal motivasi berkuasa di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) sudah jelas diatur didalam kinerja tahunan dengan pembagian tugas masing-masing bagian karyawan.

d. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu Amelia Pratiwi (2014) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Pengujian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Penelitian yang dilakukan Subowo dan Lewa (2010) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Hasil dari penelitian tersebut adalah kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi secara bersama-

sama mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 97,9%. Dimana lingkungan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Menurut Nitisemito (2005) lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja dari karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik, atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien (Sedarmayanti, 2007).

Hasil dari penelitian lingkungan kerja menunjukan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP). Dalam lingkungan kerja karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) sudah terbiasa dengan lingkungan kerja yang berada dekat dengan pabrik dan terbiasa dengan kendaraan besar.

e. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting, karena kepemimpinan merupakan sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahannya agar mereka mampu

bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektivitas guna mencapai tingkat produktivitas sesuai dengan yang telah ditetapkan (H.B.Siswanto, 2006). Dari penelitian terdahulu tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Oleh Muhammad Dzulkifli (2013). Hasil Uji regresi pada penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pemimpin memperlakukan para pegawainya cukup baik dengan memberikan arahan dalam memberikan tugas dan juga sering berkonsultasi dengan anak buahnya. Penelitian yang dilakukan oleh Kepundan Kurniasih (2013) tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kedai Digital Yogyakarta. Hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kedai Digital Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t sebesar 2,229 dengan nilai signifikansi 0,031 ($p<0,05$).

Menurut Bass (1985) yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan searah dengan kinerja karyawan dan berpengaruh secara signifikan, artinya kepemimpinan yang memenuhi syarat maka akan menininggkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan di KKP Cilacap mempuyai kepemimpinan yang memenuhi syarat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melalui sikap-sikap kepemimpinan tersebut akan menumbuhkan sikap dalam diri karyawan untuk mempercayai pemimpin sehingga apa yang dikatakan pemimpin terkait pekerjaan akan diyakini oleh karyawan, secara tidak langsung timbul antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika setiap karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

f. Pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan

Kelelahan kerja juga merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada kelelahan fisiologis dan psikologis. Tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, dan juga adanya perasaan lelah, serta penurunan motivasi, selain itu juga terjadi penurunan produktivitas kerja. Dari hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Muizzudin (2013) tentang Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian Tenun Di PT. ALKATEX TEGAL. Berdasarkan hasil tabulasi silang hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan (α) 0,05 diketahui bahwa

terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan nilai *p* 0,001. Simpulan dari penelitian ini yaitu, ada hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja bagian tenun di PT. ALKATEX Tegal. Saran bagi pekerja bagian tenun di PT. ALKATEX Tegal yaitu agar membiasakan diri untuk melakukan peregangan otot disela pekerjaan ataupun pada saat istirahat dan mempergunakan waktu istirahat yang diberikan dengan baik. Penelitian oleh Ica Uswatun Hasyanah (2011) meneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian kelelahan kerja pada pekerja keramik di Kelurahan Pantikang, Kecamatan Pattalasang, Kabupaten Takalar dengan beberapa faktor yaitu bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara indeks massa tubuh, lama kerja, sikap kerja, beban kerja dengan kelelahan umum, tetapi ada hubungan yang bermakna antara keempat faktor tersebut diatas terhadap perasaan lelah.

Hasil ini mendukung peyataan Nitisemito (2005) kelelahan adalah hilangnya atau berkurangnya semangat dan kegairahan kerja sehingga efektivitas dan efisiensi tidak dapat diharapkan. Pendapat ini didukung oleh Suma'mur (2009) yang mengatakan bahwa kelelahan adalah suatu perasaan, keadaan yang disertai dengan penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kelahan kerja searah dengan menurunnya kinerja karyawan dan berpengaruh secara signifikan, artinya semakin karyawan sering mengalami kelelahan kerja maka

kinerja menurunnya kinerja karyawan dan sebaliknya apabila karyawan tidak mengalami kelelahan maka kinerja karyawan akan meningkat. Di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap harus diperhatikan karena Kelelahan kerja dapat terus menerus terjadi setiap hari akan berakibat terjadinya kelelahan yang kronis. Perasaan lelah tidak saja terjadi sesudah bekerja pada sore hari, tetapi juga selama bekerja, bahkan kadang-kadang sebelumnya. Perasaan lesu tampak sebagai suatu gejala. Gejala-gejala psikis ditandai dengan perbuatanperbuatan anti sosial dan perasaan tidak cocok dengan sekitarnya, sering depresi, kurangnya tenaga serta kehilangan inisiatif. Tanda-tanda psikis ini sering disertai kelainan-kelainan psikolatis seperti sakit kepala, vertigo, gangguan pencernaan,tidak dapat tidur dan lain-lain. Kelelahan kronis demikian disebut kelelahan klinis. Hal ini menyebabkan tingkat absentisme akan meningkat terutama mangkir kerja pada waktu jangka pendek disebabkan kebutuhan istirahat lebih banyak atau meningkatnya angka sakit. Kelelahan klinis terutama terjadi pada mereka yang mengalami konflik-konflik mental atau kesulitan-kesulitan psikologis.