



Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan

Yudi Guntara¹, Bakhtiar², Zulkifli Siregar³

¹⁻³Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara

Email: yudig2505@gmail.com¹, bakhtiar@fe.uisu.ac.id², zulkifli@fe.uisu.ac.id³

*Penulis Korespondensi: yudig2505@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine and analyze the effect of leadership and work motivation on employee performance at Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan, both partially and simultaneously. This study used a quantitative approach. The population consisted of 151 employees, with a sample of 60 respondents selected using stratified random sampling. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics version 26. The results showed that leadership had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.166, a t-value of 2.133, and a significance value of $0.037 < 0.05$. Work motivation also had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.169, a t-value of 2.111, and a significance value of $0.039 < 0.05$. Simultaneously, leadership and work motivation had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 8.324 and a significance value of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.226 indicates that leadership and work motivation explain 22.6% of the variation in employee performance, while the remaining 77.4% is explained by other factors not examined in this study. These findings indicate that improving leadership effectiveness and work motivation can contribute to improving employee performance at Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan.*

Keywords: *Belawan; Employee Performance; Leadership; SPSS; Work Motivation.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 151 pegawai, dengan sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan menggunakan teknik *stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,166, nilai t sebesar 2,133, dan signifikansi $0,037 < 0,05$. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,169, nilai t sebesar 2,111, dan signifikansi $0,039 < 0,05$. Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 8,324 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,226 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan 22,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan 77,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja dapat menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan.

Kata Kunci: Belawan; Kinerja Pegawai; Kepemimpinan; Motivasi Kerja; SPSS.

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi pada dasarnya tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sumber daya, teknologi, ataupun sistem kerja yang memadai. Di balik seluruh proses tersebut, terdapat peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama yang memastikan setiap kebijakan dan program dapat diwujudkan secara efektif. Dalam konteks organisasi publik, kualitas sumber daya manusia menjadi aspek yang semakin penting karena berhubungan langsung dengan kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana tujuan organisasi mampu diwujudkan. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target kerja, tetapi juga mencerminkan kualitas pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kedisiplinan, serta kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Ketika kinerja pegawai berada pada kondisi yang baik, proses pelayanan dapat berlangsung lebih efektif. Sebaliknya, apabila kinerja mengalami penurunan, efektivitas organisasi dalam menjalankan fungsinya juga berpotensi ikut menurun.

Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan, yang memiliki tanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan kenavigasian untuk mendukung keselamatan pelayaran. Lingkup tugas tersebut mencakup pengelolaan sarana bantu navigasi pelayaran, pelayanan telekomunikasi pelayaran, survei hidrografi, pengamatan kondisi laut, hingga pemantauan alur pelayaran. Karakteristik pekerjaan tersebut menuntut setiap pegawai mampu bekerja secara cermat, responsif, dan memiliki koordinasi yang baik agar pelayanan dapat berlangsung secara optimal.

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang optimal, kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang tidak dapat dipisahkan dari proses pengelolaan sumber daya manusia. Kepemimpinan bukan sekadar berkaitan dengan kewenangan dalam mengambil keputusan, tetapi juga menyangkut kemampuan seorang pemimpin dalam membangun komunikasi, memberikan arahan yang jelas, menumbuhkan kepercayaan, serta menciptakan suasana kerja yang mendorong pegawai untuk berkembang. Kepemimpinan yang dijalankan secara efektif akan lebih mudah membangun komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga memiliki peranan yang tidak kalah penting. Motivasi menjadi energi yang mendorong seseorang untuk tetap menunjukkan dedikasi, mempertahankan semangat kerja, dan berupaya menghasilkan kinerja terbaik. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik, serta memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Sebaliknya, motivasi yang rendah sering kali berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi awal di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan, masih ditemukan beberapa kondisi yang layak menjadi perhatian. Sebagian pegawai mengemukakan bahwa kesempatan memperoleh promosi jabatan belum dirasakan secara merata. Selain itu, beberapa fasilitas pendukung pekerjaan, seperti kendaraan operasional, perangkat komputer, dan jaringan teknologi informasi, dinilai masih memerlukan peningkatan agar mampu

menunjang pelaksanaan tugas secara lebih efektif. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja pegawai dan perlu dikaji lebih lanjut.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian Maryam et al. (2024) serta Adi et al. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, beberapa penelitian lain memperlihatkan bahwa besarnya pengaruh kedua variabel tersebut tidak selalu konsisten karena dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, lingkungan kerja, serta budaya kerja yang berbeda. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih adanya ruang untuk melakukan pengujian empiris pada instansi yang memiliki karakteristik pekerjaan khusus, termasuk Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan.

Berangkat dari kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan." Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan masukan yang dapat dimanfaatkan oleh instansi dalam merumuskan kebijakan yang mendukung penguatan kepemimpinan, peningkatan motivasi kerja, dan optimalisasi kinerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kinerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah

hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu. Kinerja merupakan hal hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kinerja pegawainya. Kinerja didalam organisasi sangat bervariasi antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Variasi kinerja tersebut disebabkan karena kemampuan pegawai yang berbeda-beda sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan akan bervariasi pula.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Putri (2020), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat pengetahuan terhadap tugas secara memadai, rancangan kerja yang memudahkan pencapaian tujuan, serta karakter dan kepribadian individu. Kinerja juga didorong oleh motivasi kerja, perilaku kepemimpinan dalam mengelola dan memberi tanggung jawab, gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap bawahan, kebiasaan atau norma yang berlaku dalam budaya organisasi, hingga kepuasan kerja yang dirasakan sebelum maupun sesudah melaksanakan pekerjaan. Di samping itu, kondisi lingkungan di sekitar lokasi kerja, tingkat loyalitas karyawan untuk membela perusahaan, komitmen dalam mematuhi kebijakan dan peraturan, disiplin kerja yang tecermin dari kesungguhan serta ketepatan waktu, serta sistem kompensasi yang selaras antara harapan dan kenyataan turut menentukan optimalisasi kinerja yang dihasilkan.

Karakteristik Kinerja

Menurut Setiana dan Dewi (2022), karakteristik kinerja karyawan yang baik adalah memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi berani mengambil risiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, memanfaatkan umpan balik yang konkret, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89), indikator-indikator kinerja pegawai meliputi kuantitas hasil kerja yang tecermin dari satuan ukuran angka atau padanannya, serta kualitas hasil kerja yang menggambarkan mutu keluaran kerja secara terukur. Efisiensi dalam melaksanakan tugas turut

menjadi bagian dari indikator kinerja melalui pemanfaatan sumber daya secara bijaksana dan hemat biaya, yang didukung oleh disiplin kerja berupa ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Di samping itu, kinerja pegawai ditentukan oleh inisiatif untuk mengambil keputusan dan tindakan yang tepat secara mandiri di tengah tantangan, ketelitian dalam memastikan tingkat kesesuaian hasil kerja terhadap pencapaian tujuan, serta kepemimpinan yang mampu memengaruhi dan memberi teladan demi tercapainya sasaran organisasi. Akhirnya, kejujuran sebagai sifat moral dasar dan kreativitas yang melibatkan pemunculan gagasan-gagasan baru melengkapi dimensi penilaian kinerja pegawai secara menyeluruh.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, membimbing, dan menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kedudukan atau kewenangan yang dimiliki seseorang, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan dalam membangun hubungan kerja, memberikan arahan, mengambil keputusan, serta menciptakan kondisi yang mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara optimal.

Dalam suatu organisasi, pemimpin memiliki peranan penting dalam mengkoordinasikan berbagai aktivitas agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin dituntut mampu memberikan instruksi yang jelas, mengambil keputusan secara tepat, berkomunikasi dengan baik, memberikan motivasi, serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan pegawai sehingga pegawai lebih mudah memahami tugas, tanggung jawab, dan tujuan yang hendak dicapai.

Pada organisasi pelayanan publik seperti Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan, kepemimpinan memiliki peranan yang semakin penting karena pelaksanaan tugas membutuhkan koordinasi, ketelitian, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Pemimpin tidak hanya dituntut untuk memberikan perintah, tetapi juga harus mampu memastikan bahwa setiap pegawai memahami tugasnya, memperoleh arahan yang tepat, serta mampu bekerja sama dalam menjalankan fungsi organisasi.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mengendalikan pegawai melalui proses komunikasi dan pengambilan keputusan yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu pada kerangka konseptual yang dikemukakan oleh Kartono, yang mencakup kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, rasa tanggung jawab, serta kemampuan mengendalikan emosional. Indikator-indikator tersebut dimanfaatkan untuk menggambarkan secara komprehensif bagaimana seorang pemimpin menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya dalam konteks pencapaian tujuan organisasi.

Secara operasional, dimensi kepemimpinan tersebut tecermin melalui beberapa tindakan nyata di lingkungan kerja, seperti memberikan arahan dan petunjuk kerja yang jelas, memberikan teladan dalam pelaksanaan tugas harian, serta membangun komunikasi yang efektif dengan seluruh pegawai. Selain itu, kepemimpinan juga diwujudkan dengan melibatkan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan dan pengambilan keputusan sesuai kebutuhan, memberikan dukungan serta perhatian terhadap kondisi pegawai, hingga melaksanakan fungsi pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas secara berkelanjutan.

Pengertian Motivasi Kerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Wiryang, Koleangan, dan Ogi (2019) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Dwiyanti, Heryanda dan Susila (2019) mengatakan bahwa, motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja tecermin dari pemenuhan berbagai tingkatan kebutuhan individu, yang mencakup kebutuhan hidup dasar seperti makan, minum, perumahan, dan udara guna merangsang seseorang berperilaku serta giat bekerja. Di samping itu, motivasi didorong oleh kebutuhan akan masa depan yang cerah untuk menciptakan suasana tenang, harmonis, dan optimistis, kebutuhan akan harga diri berupa pengakuan serta penghargaan atas prestasi dan posisi dalam organisasi, hingga kebutuhan pengakuan prestasi kerja yang dicapai melalui penguasaan kemampuan, keterampilan, dan potensi secara optimal demi mewujudkan realisasi diri secara penuh.

Indikator Motivasi

Menurut Nurjaya (2021), indikator-indikator yang dapat mengukur motivasi kerja pegawai meliputi pemberian balas jasa dalam bentuk barang, jasa, maupun uang sebagai kompensasi atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Selain itu, kondisi kerja lingkungan yang nyaman dan mendukung kelancaran aktivitas harian serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai—baik yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan pelaksanaan tugas—turut memengaruhi motivasi pegawai. Dimensi motivasi kerja ini juga tecermin dari pencapaian prestasi kerja yang diinginkan setiap individu, bentuk pengakuan dari atasan terhadap penerapan motivasi pegawai, serta karakteristik pekerjaan itu sendiri yang mampu menjadi sumber dorongan positif bagi diri sendiri maupun pegawai lainnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan. Dengan alamat Kantor di Jalan Suar No. 2 Ujung Baru Belawan-20411. Objek penelitian ini adalah variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y). Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan yang berjumlah 151 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik stratified random sampling, sehingga setiap kelompok dalam populasi memperoleh kesempatan yang proporsional untuk

menjadi responden. Berdasarkan teknik tersebut, diperoleh 60 responden sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Selain data primer yang diperoleh melalui kuesioner, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang berasal dari dokumen instansi, peraturan perundang-undangan, buku, serta artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis melalui uji t, sedangkan pengaruh kedua variabel secara simultan dianalisis menggunakan uji F. Kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen dievaluasi melalui koefisien determinasi (R^2).

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method* berikut ini. Proses ini melalui beberapa tahapan, yaitu *Scoring*, dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : a.) Sangat Setuju = Skor 5, b.) Setuju = Skor 4, c.) Kurang setuju = Skor 3, d.) Tidak Setuju = Skor 2, e.) Sangat Tidak Setuju = Skor 1.

Tabulating, yaitu Pengelompokan atas data jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut hasil disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS vs.20.00 for windows dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. diukur dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi product moment (metode interkorelasi). Bila koefisien korelasi positif dan $> 0,30$ maka indikator bersangkutan dianggap valid. Perhitungan koefisien korelasi dapat dilakukan dengan software SPSS.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana koefisien dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) $> 60\%$ (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya *cronbach's alpha* (α) $< 60\%$ (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel. Instrument (alat ukur) dikatakan valid atau reliabel, jika hasil perhitungan memiliki koefisien kendala (reabilitas) sebesar $= 0,05$ atau lebih. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah menggunakan uji Kolmogorov Smirnov $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolineritas

Besaran VIF dan Tolerance, merupakan pedoman suatu model regresi yang bebas multikolineritas adalah mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan tidak melebihi angka 10 dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1.

Besaran korelasi antar variabel bebas, merupakan pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolineritas adalah koefisien korelasi antar variabel bebas haruslah lemah.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Auto korelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi maka dilakukan pengujian Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Angka DW di bawah -2 ada autokorelasi positif.
- b. Angka DW di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Angka DW di atas +2, berarti ada autorelasi negatif.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel bebas (variabel bebas) terhadap variabel terikat (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$\text{Persamaan : } Y_k = a + b_1X_{kp} + b_2X_{mk} + e$$

Dimana :

Y_k = Kinerja

A = Konstanta

X_{kp} = Kepemimpinan

X_{mk} = Motivasi kerja

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Standard error

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji-t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung terhadap t_{tabel} . Atau untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara partial atau sendiri-sendiri, maka digunakan uji hipotesis dengan rumus :

$$Uji \ t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r : Korelasi

n : Jumlah sampel

Dengan ketentuan sebagai berikut: Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan membandingkan nilai statistik hitung dan tingkat signifikansi yang diperoleh. Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikansinya

lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka hipotesis diterima yang berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 5% ($\alpha = 0,05$), maka hipotesis ditolak yang menandakan bahwa variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Signifikansi Parameter Serempak (Uji-F)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Uji-F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung terhadap F_{tabel} .

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

R = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Dengan ketentuan sebagai berikut : Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan nilai statistik F-hitung dan tingkat signifikansinya. Apabila nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka hipotesis diterima yang menandakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ namun nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 5% ($\alpha = 0,05$), maka variabel bebas secara simultan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (bebas) dalam menerangkan variasi variabel terikat (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan

satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R² (Adjusted R Square)* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel bebas lebih dari dua menggunakan sebaiknya menggunakan *Adjusted R²*.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan 60 orang pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan sebagai responden. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berada pada golongan III sebanyak 48 orang (80%), berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang (75%), dan memiliki tingkat pendidikan sarjana sebanyak 45 orang (75%).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai cenderung positif. Pada variabel kepemimpinan, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan mengenai kemampuan atasan dalam memberikan arahan, menjadi teladan, memberikan motivasi, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberikan kepercayaan, menerapkan kebijakan secara konsisten, serta menyelesaikan konflik kerja. Pada variabel motivasi kerja, responden juga memberikan tanggapan positif terhadap aspek prestasi kerja, tanggung jawab, peluang pengembangan karier, hubungan kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan dorongan dari atasan. Sementara itu, variabel kinerja menunjukkan kecenderungan positif, terutama pada aspek tanggung jawab, kerja sama, ketepatan waktu, pelayanan kepada masyarakat, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 10 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,917 untuk kepemimpinan dan 0,913 untuk motivasi kerja, sehingga kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel. Variabel kinerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,784.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Variabel kepemimpinan dan motivasi kerja masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,789 dan VIF sebesar 1,267. Hasil uji heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan:

$$Y = 32,417 + 0,166X_1 + 0,169X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki koefisien regresi positif. Artinya, peningkatan kepemimpinan dan motivasi kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,166, nilai t sebesar 2,133, dan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$. Dengan demikian, H1 diterima. Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,169, nilai t sebesar 2,111, dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. Dengan demikian, H2 diterima.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F sebesar 8,324 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

Dengan demikian, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan, sehingga H3 diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,226 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan 22,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan 77,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, menjadi teladan, memberikan motivasi, mengambil keputusan, memberikan kepercayaan, dan mengelola konflik, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Dengan kepemimpinan yang efektif, pegawai memperoleh arahan dan dukungan yang lebih jelas dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dorongan untuk mencapai prestasi, rasa tanggung jawab, kesempatan pengembangan karier, hubungan kerja yang baik, kepuasan terhadap pekerjaan, serta dukungan lingkungan kerja dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam mengarahkan dan mengelola pegawai, tetapi juga oleh dorongan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu didukung melalui kepemimpinan yang efektif sekaligus penciptaan kondisi yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (koefisien regresi 0,166; $t = 2,133$; $p = 0,037 < 0,05$), yang berarti semakin efektif kepemimpinan yang diterapkan, semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (koefisien regresi 0,169; $t = 2,111$; $p = 0,039 < 0,05$), menandakan bahwa peningkatan motivasi kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 8,324$; $p = 0,001 < 0,05$), dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,226 yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 22,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan 77,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan secara berkelanjutan dapat dicapai melalui penerapan kepemimpinan yang efektif dan penguatan motivasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanaf Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanaf Publishing.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–110. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 120–130. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23154>

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?* Rajawali Pers.
- Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. (2023). *Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 19 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Distrik Navigasi*. Kementerian Perhubungan RI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pratama, A., & Kurniawan, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada instansi pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Manajemen Publik*, 9(2), 145–158.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (edisi revisi). PT Refika Aditama.
- Setiana, A. R., & Dewi, L. S. (2022). *Monograf gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Global Aksara Pers.
- Siregar, H., & Nasution, M. (2024). Analisis efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen & Pelayanan Publik*, 8(1), 89–102.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (edisi ke-29). Alfabeta.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (edisi ke-5). Rajawali Pers.
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. J. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 411–420. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.23195>