

PENGARUH MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI PADA PT. PELINDO MULTI TERMINAL

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE QUALITY AT PT. PELINDO MULTI TERMINAL

Annisaa Tesya Lonica¹, Kariamansianaga², Fandi Alfiansyah Siregar³

- 1) Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Dharmawangsa Medan
- 2) Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Dharmawangsa Medan
- 3) Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Dharmawangsa Medan

Email : annisaatesya787@gmail.com¹, kariamansianaga@dharmawangsa.ac.id²,
fandialfiansyahsiregar@dharmawangsa.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi pimpinan terhadap kualitas kinerja pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal. Motivasi pimpinan ini dianggap sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja bagi para pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas kinerja bagi suatu organisasi dilingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket atau kuesioner di PT. Pelindo Multi Terminal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai T hitung Motivasi pimpinan ialah sebesar 6,894, dan adapun nilai T tabel sebesar 2,008. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi pimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja pegawai. Selain itu, secara simultan variabel motivasi pimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja pegawai. Hal ini dapat membuktikan bahwa nilai F hitung sebesar 47,527 lebih besar dari pada nilai tabel sebesar 3,179 sehingga H1 diterima yang berarti dinyatakan maka terdapat pengaruh bahwa motivasi pimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja pegawai.

Hal ini membuktikan bahwa sebagai pimpinan yang dapat memberikan motivasi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja bagi para pegawai dilingkungannya, yang pada akhirnya sehingga berdampak pada efektivitas dan efisiensi bagi operasional di perusahaan ini dalam merumuskan strategi motivasi yang lebih baik guna meningkatkan kualitas bagi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi pimpinan, Kualitas Kinerja pegawai, PT. Pelindo Multi Terminal, Pengaruh.

ABSTRACT

The Influence of Leadership Motivation on the Quality of Employee Performance at PT. Pelindo Multi Terminal This study aims to find out whether the influence of leadership motivation on the quality of employee performance at PT. Pelindo Multi Terminal. This leader's motivation is considered an important factor in increasing work morale and productivity for employees, which in turn can improve the quality of performance for an organization in the work environment. The research method used is a quantitative approach

with data collection techniques through the distribution of questionnaires or questionnaires at PT. Pelindo Multi Terminal.

The results of this study show that the T value of the leader's motivation calculation is 6.894, and the T value of the table is 2.008. It can be concluded that leadership motivation has a positive effect on the quality of employee performance. In addition, simultaneously the variable of leadership motivation has a positive effect on the quality of employee performance.

This proves that as a leader who can provide the right motivation to be able to improve Performance for employees in his environment, which ultimately has an impact on the effectiveness and efficiency of operations in this company in formulating a better motivational strategy to improve the quality of employee performance.

Keywords: *Leadership motivation, Employee Performance Quality, PT. Pelindo Multi Terminal, Influence.*

A. PENDAHULUAN

Perlu diketahui bahwa kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Di lingkungan kerja yang komperatif, kualitas kinerja pegawai sangat ditentukan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pegawai, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

PT. Pelindo Multi Terminal Belawan, sebagai bagian dari Perusahaan Pelabuhan terbesar di Indonesia, memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan operasional Pelabuhan di wilayah Belawan, Sumatera Utara. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor logistic dan transpotasi, PT. Pelindo Multi Terminal Belawan menghadapi berbagai tantangan dalam memastikan kelancaran operasionalnya, salah satunya adalah kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan, mengoptimalkan proses operasional, serta menciptakan suasana kerja yang produktif dan kondusif.

Motivasi merupakan suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menumbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam hidupnya. Kualitas kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Baik di sektor public maupun swasta. Penilaian kinerja pada suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja yang ditunjukkan pegawai bukan hanya semata mata untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki, faktor

lain yang mempengaruhi kinerja ialah kebutuhan pegawai. Kinerja pegawai adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (M. Hasibuan, 2017).

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2011:93). Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun, 2012:312). Menurut Konopaske at.al (2006:132) motivasi adalah aksi kekuatan (forces acting) yang terdapat pada karyawan yang menyebabkan dan mengarahkan perilaku dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2014:107) motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Jika pendekatan mekanistik terhadap rancangan kerja menitikberatkan pada tugas, pendekatan perilaku atau manusia pada tubuh, sedangkan pendekatan motivasi menitikberatkan pada pikiran dan perasaan. yang menyangkut aspek psikologi.

Pendekatan motivasi dimulai dengan asumsi bahwa kerja dapat dirancang untuk merangsang motivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja (Sukmalana, 2010:265). Motivasi adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing.

2. Kepemimpinan

Pemimpin merupakan orang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang sangat menentukan apakah tujuan Perusahaan dapat dicapai atau tidak. Menurut Ivancevich (2008), Menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan”. Menurut Fahmi (2013), “Kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan,

mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia”.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat di ambil Kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu dan kemampuan yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas dengan perintah yang direncanakan.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka Upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Mathis dan Jackson, 2009). Sedangkan menurut Firman Manne dan Hasanuddin Remmang (2019) mengatakan kinerja adalah perbandingan dari hasil yang diperoleh pegawai setelah menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan oleh instansi.

Menurut (Muhammad Kafwari Yunus, (2019) berpendapat kinerja organisasi atau kinerja Perusahaan merupakan indicator Tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manager/pengusaha. Sedangkan menurut Abduh, Thamrin, dan arifuddin mane, lijan poltak sinambela, dkk, (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai atau karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan Tingkat kemampuan tertentu.

C. METODE PENELITIAN

1. Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jelas penelitian eksperimental, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi pimpinan terhadap kualitas kinerja pegawai. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015:14), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sample dan populasi penelitian, Teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random samling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrument

penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif atau bila diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap kualitas kinerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Sesuai dengan estimasi waktu yang direncanakan, maka penelitian ini dilakukan selama 2 (dua) bulan dimulai dari tahap perencanaan penelitian, penyebaran kuesioner, pengolahan dan analisis data, yang dijadwalkan pada bulan Desember 2024 sampai dengan Februari 2025, Di PT. Pelindo Multi Terminal.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan cara mengamati langsung dalam proses kegiatan.

b. Kuesioner

Kuesioner yang akan digunakan untuk mengukur variabel motivasi pimpinan dan kualitas kinerja pegawai, yang akan disusun dalam bentuk skala Likert (1-5) untuk mengukur Tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kedua variabel tersebut.

c. Wawancara

Wawancara dengan pimpinan atau kepala departemen untuk memperoleh informasi tambahan tentang kebijakan motivasi pimpinan dan bagaimana pengaruh terhadap kinerja pegawai.

d. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal, atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majala, prasatis notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto,1990:234). Metode ini digunakan sebagai pelengkap guna memperoleh data sebagai bahan informasi digunakan penelitian ini yang meliputi struktur organisasi.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji regresi berganda dengan model sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan sebagai alat ukur mengetahui seberapa besar Tingkat pengaruh variabel independent dengan variabel dependen. Metode ini juga bisa digunakan sebagai ramalan sehingga dapat diperkirakan antara baik dengan buruknya variabel independent terhadap naik turunnya suatu Tingkat variabel dependen, begitu juga sebaliknya. Teknik estimasi variabel dependen yang digunakan adalah ordinary least square (OLS) yaitu mengestimasi garis regresi dengan jalan meminimalkan jumlah dari kuadrat kesalahan setiap observasi terhadap garis tersebut (imam Ghozali, 2005).

Mosel persamaan regresi secara umum berbentuk sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Dimana:

Y = kualitas kinerja pegawai.

a = Harga Y bila $X_1 = 0$ (harga konstan).

b = Angka arah koefisien regresi.

X_1 = motivasi pimpinan.

e = error.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghozali (2013:160). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan Normal Probability Plot. Normal jika dapat mengejar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105). Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independent. Jika variabel independent saling berkolerasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Deteksi Multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari nilai tololancedan lawannya variance factor (VIF).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi

heteroskedastisitas. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta tidak ada titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a) Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Sumber : Sugiyono (2014:250)

Dimana :

- t = nilai *t* hitung
- r_{xy} = korelasi xy yang di temukan
- n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

- a) $H_0: r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat ada hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengambilan Keputusan

H_0 diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$

H_0 ditolak jika:

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$
- 2) $t_{hitung} < -t_{tabel}$

b) Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Imam Ghazali, 2013). Untuk menguji signifikan koefisien koefisien korelasi ganda maka hitung menggunakan uji F :

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

(Sugiyono, 2014, hal. 257)

Dimana :

Fh : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R2 : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

Adapun Pengujiannya sebagai berikut:

H0 : $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H0 : $\beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Fhitung = Hasil perhitungan korelasi Motivasi Pimpinan

Ftabel = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Kriteria penguji :

- a. Tolak H0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- b. Terima H0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

3. Koefisien Determinasi (Δr^2)

Delta koefisien Determinasi (Δr^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi (R2). Nilai delta koefisien determinasi (Δr^2) yang kecil disebabkan karena adanya error yang semakin besar variasi error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar variasi error. Variasi error muncul Ketika ranvangan kuisisioner yang tidak realiablel, Teknik wawancara atau pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Demikian semakin besar nilai delta koefisien (Δr^2), maka variabel independent mampu memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Dimana :

D : Determinasi

R 2 : Nilai Korelasi Berganda

100% : Persentase Kontribusi

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelindo Multi Terminal. Dalam penelitian ini penulis mengelolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel Independent Motivasi Pimpinan, dan 10 pertanyaan untuk variabel Dependent Kualitas Kinerja Pegawai dimana yang menjadi variabel Motivasi Pimpinan, adalah Motivasi Pimpinan, dan variabel Kualitas Kinerja Pegawai kualitas kinerja pegawai. Jumlah kuesioner yang disebarkan peneliti kepada responden adalah sebanyak 53 (lima puluh tiga) kuesioner yang ditujukan kepada 53 orang pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan. kuesioner yang dikembalikan responden kepada peneliti berjumlah 53 kuesioner sehingga tidak ada kuesioner yang tidak dikembalikan oleh responden.

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|---------------|----------|----------------|
| 1. | Perempuan | 24 orang | 45,28% |
| 2. | Laki-Laki | 29 orang | 54,72% |
| | Jumlah | 53 orang | 100% |

Sumber : Data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Pelindo Multi Terminal terdiri dari 24 orang perempuan (45,28%) dan laki-laki sebanyak 29 orang (54,72%) sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai PT. Pelindo Multi Terminal adalah laki-laki, hal ini menunjukkan bahwa pertanggung jawaban atas pekerjaan dibebankan kepada laki-laki.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia, 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan usia diatas 51 tahun, hasil selengkapnya dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.5

Karakter Responden berdasarkan Usia

| No. | Kategori | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|-----|-------------|------------------|----------------|
| 1. | 20-30 tahun | 6 orang | 18,18% |

| | | | |
|----|------------------|----------|--------|
| 2. | 31-40 tahun | 11 orang | 33,33% |
| 3. | 41-50 tahun | 26 orang | 78,79% |
| 4. | Di atas 51 tahun | 12 orang | 36,36% |
| | Jumlah | 53 orang | 100% |

Sumber: data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 41-50 tahun yakni sebanyak 26 orang (78,79%), kemudian disusul responden yang berusia antara di atas 51 tahun dengan jumlah responden sebanyak (36,36%), dimana pegawai yang produktif dalam menjalankan pekerjaan berada diusia muda.

c. Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan

Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan

| NO. | Kategori | Jumlah Responden | Persentase(%) |
|-----|----------|------------------|---------------|
| 1. | SMA/SMK | 10 orang | 30.30% |
| 2. | S1 | 33 orang | 100% |
| 3. | S2 | 5 orang | 15.15% |
| 4. | S3 | 3 orang | 9,09% |
| | Jumlah | 53 orang | 100% |

Sumber: data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 33 orang atau 100%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai yang bekerja adalah Sarjana, hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki keahlian dan keterampilan yang lebih baik berada pada pendidikan Sarjana.

2. Analisis Data

Uji kualitas data dimaksudkan agar keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan terbebas dari bias secara statistik. Pengujian kualitas data pada penelitian ini mengambil populasi yaitu seluruh Pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan sebanyak 53 Sampel dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Apabila hasil pengujian menjumpai data penelitian valid dan reliabel secara statistik, maka dapat disimpulkan kualitas data yang digunakan pada instrumen penelitian cukup baik.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah salah satu jenis uji statistik yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana sebuah instrumen atau alat ukur dapat mengukur variabel yang diinginkan. Validitas berarti sejauh mana sebuah instrument atau alat ukur tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya di ukur. Uji validitas sangat penting dilakukan untuk memastikan keakuratan dan kehandalan dari alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian atau pengukuran.

Pengujian validitas instrument penelitian dilakukan dengan program SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom pearson Correlation. Jika pada taraf signifikansi 5% atau 0,05, $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Angka derajat kebebasan (df) pada penelitian ini adalah $N-2 = 54-2 = 52$ dengan taraf signifikansi 5% maka r_{tabel} untuk uji validitas dalam penelitian ini adalah sebesar 0,268.

1) Validitas Instrumen Motivasi Pimpinan

Berdasarkan pengujian validitas instrument Motivasi Pimpinan dengan program SPSS, maka dapat dilihat secara jelas hasil uji validitas variabel Motivasi Pimpinan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Validitas Instrumen Motivasi Pimpinan

| No. | Pearson Correlation (r-hitung) | r-table | Validitas |
|-----|-----------------------------------|---------|-----------|
| 1. | 0,691 | 0,268 | Valid |
| 2. | 0,708 | 0,268 | Valid |
| 3. | 0,685 | 0,268 | Valid |
| 4. | 0,673 | 0,268 | Valid |
| 5. | 0,628 | 0,268 | Valid |
| 6. | 0,664 | 0,268 | Valid |
| 7. | 0,680 | 0,268 | Valid |
| 8. | 0,693 | 0,268 | Valid |
| 9. | 0,736 | 0,268 | Valid |
| 10. | 0,678 | 0,268 | Valid |

Sumber: data IBM SPSS Statistics 26 (2025)

Berdasarkan pada tabel dapat terlihat bahwa hasil uji Validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena pearson correlation (r_{hitung}) > r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil ini maka variabel Motivasi Pimpinan dengan butir pertanyaan nomor 1,2,3,4,5,6,7,8,9 dan 10 dapat disimpulkan bahwa dinyatakan Telah lulus Uji Validitas.

2) Validitas Instrumen Kualitas Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian validitas instrumen Kualitas Kinerja Pegawai dengan program SPSS, maka dapat dilihat hasil uji validitas Kualitas Kinerja Pegawai pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8
Validitas Instrumen Kualitas Kinerja Pegawai

| No. | Pearson Correlation (rhitung) | rtable | Validitas |
|-----|----------------------------------|--------|-----------|
| 1. | 0,725 | 0,268 | Valid |
| 2. | 0,592 | 0,268 | Valid |
| 3. | 0,554 | 0,268 | Valid |
| 4. | 0,701 | 0,268 | Valid |
| 5. | 0,659 | 0,268 | Valid |
| 6. | 0,715 | 0,268 | Valid |
| 7. | 0,659 | 0,268 | Valid |
| 8. | 0,705 | 0,268 | Valid |
| 9. | 0,755 | 0,268 | Valid |
| 10. | 0,733 | 0,268 | Valid |

Sumber: data IBM SPSS Statistics 26 (2025)

Berdasarkan pada tabel dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena pearson correlation (r_{hitung}) > r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil ini maka variabel Kualitas Kinerja Pegawai dengan butir pertanyaan nomor 1,2,3,4,5,6,7,8,9 dan 10 dapat disimpulkan bahwa dinyatakan lulus Uji Validitas.

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan suatu istilah yang mengacu pada Tingkat kepercayaan yang cukup terhadap sebuah indikator, sehingga indikator tersebut dapat diandalkan sebagai alat pengumpulan data. Reliable sendiri bermakna dapat dipercaya atau diandalkan. Dalam suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach's alpha lebih besar dari 0,600. Hasil pengujian reliabilitas dengan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Reabilitas

| No. | Variabel | Cronbach'sAlpha | Batas Reabilitas | Keterangan |
|-----|--------------------------|-----------------|------------------|------------|
| 1. | Motivasi Pimpinan | 0,871 | 0,600 | Reliabel |
| 2. | Kualitas Kinerja Pegawai | 0,870 | 0,600 | Reliabel |

Sumber: data IBM SPSS Statistics 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing rata-rata semua dari variabel independen dan variabel dependen dari nilai hasilnya adalah baik. motivasi pimpinan dengan nilai sebesar 0,871, dan kualitas kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,870. Nilai yang dihasilkan masing-masing variabel tersebut lebih besar dari nilai 0,600 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument hasil dari penelitian ini sudah reliabel atau reliabilitas dengan baik.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian statistik dengan analisis regresi dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Setelah data penelitian telah melewati pengujian asumsi klasik dan tidak terindikasi terkena uji asumsi klasik, maka data penelitian selanjutnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Asumsi-asumsi klasik tersebut antara lain sebagai berikut :

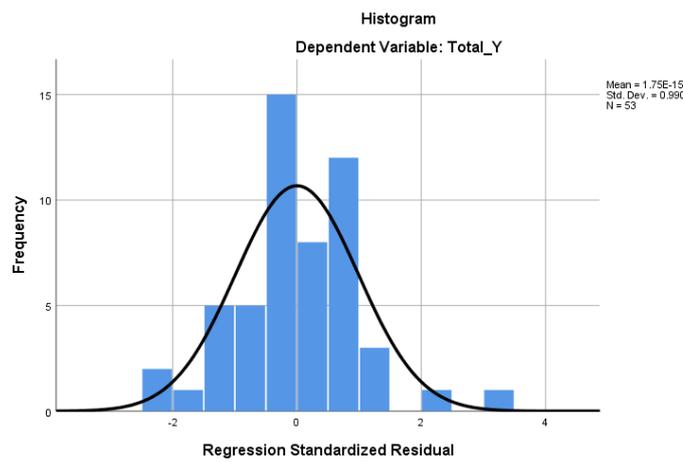
a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng (bell shaped) (Ghozali, 2009, hal 27). Dilakukan uji normalitas dikarenakan dalam melakukan uji t dan F mengasumsikan bahwa residual

mengikuti distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui melalui analisis grafik dan uji statistik.

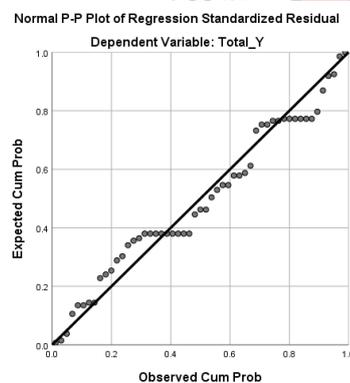
Hasil Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independent memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data penyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *probability plot*.

Gambar 4.10 Grafik Histogram



Pada gambar 4.10 dapat dilihat bahwa pola pada grafik Histogram memiliki normalitas data karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang, baik sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

Gambar 4.11 Grafik PP-Plot



Dari grafik PP-Plot pada gambar 4.11 Dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya tidak menjauh dari garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat diketahui dengan menggunakan uji statistic dengan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Dengan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 53 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.77267524 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .112 |
| | Positive | .112 |
| | Negative | -.094 |
| Test Statistic | | .112 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .094 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Data IBM SPSS Statistics 26 (2025)

Hasil uji normalitas dengan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* pada tabel 4.12 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,094 lebih besar dari alpha 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada perbedaan distribusi residual dengan distribusi normal atau dapat dikatakan residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik jika terbebas dari masalah multikolinearitas. Pengujian yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolineritas dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF (*Variabel Inflation Factor*) dan tolerance.

”Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas jika $VIF > 1.000$ atau nilai tolerance $< 0,1$ (Ghozali, 2009)”. Hasil uji asumsi multikolinearitas dapat diketahui dari tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Multikolineritas

| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | B | Std. Error | Beta | | | | |
| (Constant) | 12.643 | 4.458 | | 2.836 | .007 | | |
| Motivasi X | .705 | .102 | .695 | 6.894 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Pegawai_Y

Sumber: Data IBM SPSS Statistics 26 (2025)

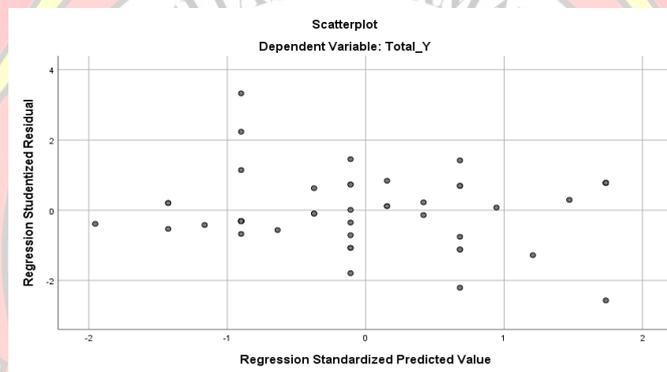
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF > 1.000 dan nilai tolerance > 1.000 sehingga disimpulkan bahwa data variabel independen dalam model penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas muncul apabila residual dari model regresi yang diamati tidak mempunyai varians yang konstan dari suatu observasi ke observasi lainnya. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas menurut Ghozali (2009:hal 27) dapat dilakukan.

Gambar 4.14

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data IBM SPSS Statistics 26 (2025)

Hasil Pengujian grafik Scatterplot pada gambar 4.14 diatas menunjukkan penyebaran titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, titik-titik tidak mengumpul di atas atau dibawah, dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat menunjukkan di dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas.

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penguji heteroskedastisitas juga dapat diketahui dari uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai

absolut residualnya. Residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi dan absolut adalah nilai mutlakanya.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser dapat dilihat secara jelas pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| | (Constant) | 12.643 | 4.458 | | | | 2.836 |
| Motivasi X | .705 | .102 | .695 | 6.894 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Pegawai_Y

Sumber: Data IBM SPSS Statistics 26 (2025)

Hasil uji Glejser pada tabel 4.15 menunjukkan nilai signifikansi untuk setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh motivasi pimpinan, terhadap kualitas kinerja Pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal secara persial dan simultan. Adapun regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| | (Constant) | 12.643 | 4.458 | | | | 2.836 |
| Motivasi X | .705 | .102 | .695 | 6.894 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Pegawai_Y

Sumber: Data IBM SPSS Statistics 26 (2025)

Dari tabel 4.16 diatas dengan memperhatikan angka yang berbeda pada kolom Unstandardized Coefficients Beta, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y=12,643+0,705X$$

Keterangan :

1. Nilai Konstanta adalah sebesar 12,643 menunjukkan keadaan saat variabel Kualitas Kinerja Pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Motivasi Pimpinan.
2. Nilai Koefisien regresi motivasi pimpinan adalah sebesar 0,705 menunjukkan bahwa jika motivasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta Motivasi Pimpinan Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai sebesar 70,5%.

Dari hasil persamaan regresi di atas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah Variabel Motivasi sebesar 0,705 yang paling besar.

e. Uji Hipotesis Penelitian

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik dan diperoleh Kesimpulan bahwa model ini telah lolos dalam uji asumsi klasik dan dapat digunakan untuk pengujian analisis regresi linear berganda, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai antara Motivasi Pimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada PT. Pelindo Multi Terminal. Untuk pengujian secara parsial dilakukan dengan uji t dan untuk pengujian secara simultan dilakukan dengan uji F.

1. Hasil Uji T (Parsial)

Hasil Uji T digunakan untuk menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, jika p-value (pada kolom sig.) lebih kecil dari level of significant yang ditentukan (sebesar 5%), atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel, t tabel dihitung dengan cara $df = n - k$, yaitu $df = 53 - 3 = 50$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,008. Sedangkan hasil uji t dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel 4.17 dibawah ini :

Tabel 4.17
UJI Signifikan Pengaruh Parsial (Uji T)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 12.643 | 4.458 | | 2.836 | .007 |
| Motivasi X | .705 | .102 | .695 | 6.894 | .000 |

a. Dependent Variable: Kualitas kinerja pegawai Y

Sumber: Data IBM SPSS Statistics 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Berdasarkan analisis hasil uji t dari tabel 4.17 maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil Pengujian pengaruh variabel Motivasi Pimpinan terhadap kualitas kinerja pegawai dapat diketahui dengan nilai *t hitung* sebesar 6.894 dan *t tabel* sebesar 2,008 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai *t hitung* lebih besar dari pada *t tabel* dan nilai signifikan yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya berpengaruh antara variabel motivasi pimpinan terhadap kualitas kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menerima H1 yang menunjukkan bahwa Motivasi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika p-value (pada kolom sig) lebih kecil dari level of signifikan yang ditentukan (sebesar 5%), atau *F hitung* (pada kolom F) lebih besar dari *F tabel*. *F tabel* dihitung dengan cara $df1 = k-1$, dan $df2 = n-k$, yaitu $df1 = 3-1=2$ dan $df2 = 53-3 = 50$, sehingga diperoleh nilai *F tabel* sebesar 3,179. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel 4.18 di bawah ini :

Tabel 4.18
Uji Signifikan Pengaruh Simultan (UJI F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 372.540 | 1 | 372.540 | 47.527 | .000 ^b |
| | Residual | 399.762 | 51 | 7.838 | | |
| | Total | 772.302 | 52 | | | |

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Pegawai Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi Pimpinan_X

Sumber: Data IBM SPSS Statistics 26 (2025)

Pada tabel 4.18 diatas terlihat bahwa besaran nilai F *hitung* (47,527) > dari F *tabel* (3,179) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000b < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa H1 dalam penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa Motivasi Pimpinan berpengaruh positif secara simultan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai.

f. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012: hal 97) analisis koefisien determinasi (R²) merupakan "alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen". Identifikasi determinasi (R²) berfungsi untuk mengetahui signifikan variabel maka harus di cari koefisien determinasi (R²). Koefisien determinasi menunjukkan besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen sebagai berikut :

Tabel 4.19
Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .695 ^a | .482 | .472 | 2.79973 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Pimpinan (X)

Sumber: Data IBM SPSS Statistics 26 (2025)

Pada tabel 4.19, koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,695 yang berarti korelasi hubungan antara variabel dependen dengan

variabel independen cukup kuat karena $R > 69,5\%$ (0,695). Variabel yang lebih dari dua maka yang digunakan adalah Adjust R Square (Situmorang, dkk, 2010: hal 31). Penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel, maka yang digunakan adalah Adjust R Square sebesar 0,482 yang mengindikasikan bahwa 48,2% variabel dependen (Kualitas Kinerja Pegawai) dipengaruhi oleh variabel independen (Motivasi Pimpinan).

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas kinerja pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal, yang berarti dapat diketahui bahwa apabila motivasi pimpinan meningkat maka Kualitas Kinerja Pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal akan juga ikut meningkat, hal ini dapat diketahui pada tabel 4.17 dimana dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 6,894 dan t_{tabel} sebesar 2,042 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi pimpinan terhadap kualitas kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin kualitas pegawai dalam bekerja maka semakin baik kinerja pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya bahwa menurut (Siagian, 1985:129) motivasi secara sederhana dapat diartikan "Motivasi" yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada ditengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan. Sedangkan menurut (Winardi, 2000: 312) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa peningkatan jenjang atau status seorang karyawan dalam pekerjaan adalah merupakan suatu kebutuhan bagi perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja seorang karyawan tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Motivasi Pimpinan terhadap

variabel dependen Kualitas Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.

2. Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel independen Motivasi Pimpinan secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kualitas Kinerja Pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal, hal ini dapat diketahui pada tabel 4.18 dimana dengan melihat nilai *F hitung* sebesar 47,527 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai *F hitung* lebih dari *F tabel* dan nilai signifikan yang berada di bawah 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya bahwa menurut Mangkunegara (2013, hal. 49) menyebutkan bahwa “pencapaian kinerja seseorang dinyatakan bahwa ada kaitannya dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan pengakuan dan disiplin kerja yang diberikan”. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa kinerja karyawan sangat terkait erat dengan dukungan pengakuan dari organisasi dalam hal ini dapat berbentuk pengembangan karir dan disiplin kerja yang ada secara bersamaan. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen Motivasi Pimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Kualitas Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.

Maka berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pencapaian kinerja berhubungan dengan pengakuan dari organisasi dalam hal ini dapat berbentuk pengembangan hasil karir kerja dengan menciptakan dalam suatu kualitasnya kinerja bagi pegawai, sehingga apabila pengembangan hasil karir kerja dan kualitas kinerja pegawai telah diberikan secara dengan baik kepada para pegawai, maka akan mampu meningkatkan pencapaian keberhasilan dalam suatu kinerja pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi pimpinan terhadap kualitas kinerja pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 53 pegawai. Berdasarkan data yang telah

dikumpulkan dan pengujian telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan metode regresi berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan Positif antara Motivasi Pimpinan dan Kinerja Pegawai.

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan PT. Pelindo Multi Terminal berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dalam dukungan, penghargaan, dan arahan yang jelas dari pimpinan mampu mendorong semangat kerja pegawai, sehingga mereka lebih produktif dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Berbagai bentuk motivasi, seperti insentif finansial, penghargaan non-materiil, serta suasana kerja yang kondusif, terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan mendapatkan dorongan positif dari pimpinan, mereka cenderung memiliki loyalitas yang tinggi dan berusaha memberikan hasil kerja yang lebih baik.

3. Perlunya Konsistensi dalam Pemberian Motivasi.

Agar kualitas kinerja pegawai tetap optimal, pimpinan perlu memberikan motivasi secara konsisten dan berkelanjutan. Motivasi yang bersifat sementara atau tidak merata dapat menyebabkan ketimpangan kinerja di antara pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi motivasi yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan pegawai guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

2. Saran

Adapun saran peneliti bagi perusahaan di PT. Pelindo Multi Terminal Belawan dan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan :

berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka disimpulkan bahwa sebagai berikut:

- a. Peningkatan Gaya Kepemimpinan yang Inspiratif Pimpinan PT. Pelindo Multi Terminal disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih inspiratif dan mendukung.
- b. Penguatan Sistem Penghargaan dan Apresiasi Pimpinan perlu lebih konsisten dalam memberikan penghargaan, baik berupa apresiasi

verbal maupun insentif material, kepada pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik.

- c. Penyediaan Kesempatan untuk Pengembangan Diri Pimpinan perlu menyediakan kesempatan lebih banyak bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau kursus yang dapat mendukung pengembangan keterampilan mereka.

2. Bagi Peneliti selanjutnya :

- a. Diharapkan bagi peneliti ini sebagai faktor perbandingan bagi peneliti yang melakukan penelitian selanjutnya, serta menambahkan variabel-variabel yang lain. Contoh seperti insentif bagi pegawai untuk dapat membangun hasil bekerja keras, faktor adanya lingkungan kerja yang sehat atau kondusif, kepuasan kerja bagi pegawai di dalam lingkungan, dan serta ragam budaya dalam suatu merangkul organisasian dilikungan kerja.
- b. Di dalam pengguna Model analisis yang lebih komperatif dapat memberikan gambaran dan dukungan yang lebih optimal untuk mengenai hubungan antara variabel dengan variabel lainnya.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1990). *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
Badan Standar Nasional, Standar Nasional Indonesia Perpustakaan Perguruan Tinggi, SNI 7330:2009.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abduh, Thamrin, and A. Arifuddin Mane (2011). *“Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (persero) UP3 Makassar Utara*.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong’s handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Bas, J. M., Lyman, W.J., Tratnyek, J. P., Little, A. D., & Cambridge, I (1985, April). Assessment of synthetic membrane successes and failures at waste storage and disposal sites. In *Land Disposal of Hazardous Waste: Proceedings of the Eleventh Annual Research Symposium at Cincinnati, Ohio* (Vol. 85, No. 13, p. 262).

- Bernardin, H.J. & Russell, J.E.A., (1993). *Human resource management: An experiential approach* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danim, Sudarwan (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektifitas Kelompok*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Fahmi, Irham (2013), *Manajemen kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2005). *Analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 (Edisi ke-7)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B.B. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons. In *Work and the nature of man*, F. Herzberg (1973), New York: Mentor Book, p.91-111.
- Handoko, T. H. (2006). *Manajemen*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPF.
- Hariandja, M.S., (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT Gunung Agung.
- Hartatik, P., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset.
- Hasibuan, M. I. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada Pt. Mitsubishi Rantauprapat ECOBISMA (*Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*), 4(1), 60-68.
- Hasanuddin Remmang dan Firman Manne. (2019). Pengaruh, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management* e-ISSN: 2460-3767.
- Ivancevich, J. M. (2008). *Organizational behavior and management* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kwan, A. L., Lin, C. L., Chang, C. Z., Winardi, D., Yen, C. P., Howng, S. L., &

- Jeng, A. Y. (2000). Effects of endothelin-converting enzyme inhibitors on hemolysate-induced morphological changes and production of endothelin-1 in bovine cerebrovascular endothelial cells. *Journal of Cardiovascular Pharmacology*, 36, S160-S162.
- Konopaske, R., Ivancevich, J.M. & Matteson, M.T., (2006). *Organizational Behavior and Management* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>.
- Malayu S.P Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Askara.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat : Jakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mangkunegara, A.P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kesepuluh. Bandung. Penerbit Pers.
- Muhammad Kafwari Yunus, (2019). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Gaya Kepemimpianna Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. BOSOWA SEMEN. *Economics Bosowa Jurnal*. 5(001)14-32.
- Noor, Juliansyah (2013), *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nataliana, B., & Wijono, S. (2018). *Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Staf di PT. SPAA Tangerang*. *Ciencias: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 1(1), 96-108.
- Robbins, S.P., (2003). *Organizational Behavior* (10th ed.). Prentice Hall.
- Rachmawati, S., (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A., (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Siagian, S. P. (1985). *Analisis serta perumusan kebijaksanaan dan strategi organisasi*. (No Title).
- Sowatno, D., (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Sukmalana, S., (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Situmorang, D.K.K. (2010). *Data Penelitian Menggunakan Program SPSS*. Medan.USU Press.
- Sinambela, P. Litjan dkk. 2011. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian (2013), *Kepemimpinan, dan kinerja*. Cetakan kesatu. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Siagian, T. P. P., & Hadiprajitno, P. B. (2013). Analisis Pengaruh Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Perdagangan dan Jasa) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sedarmayanti, M., (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. (Edisi Revisi). PT Refika Aditama.
- Sugiyono.(2015). *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tannenbaum, R., & Schmidt, W. H. (dalam Mullins, L. J. 2005). *Management and organizational behaviour* (6th ed., hlm. xx-xx). Pearson Education.
- Toni, Nagian, et al. *Praktik perataan laba (Income smoothing) perusahaan: Strategi peningkatan profitabilitas, financial leverage, dan kebijakan dividen bagi perusahaan*. Penerbit Adab, 2021.
- Wahjosumidjo, S., (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). BPFE Yogyakarta.
- Winardi, J., (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wijono, S., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT Rineka

Cipta.

Yusfaningrum, K., & Ghozali, I. (2005). *Analisis pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui komitmen tujuan anggaran dan job relevant information (JRI) sebagai variabel intervening (Penelitian terhadap perusahaan manufaktur di Indonesia)*.

Yani, B.M., (2012). *An application of an entropy principle to short term interest rate modelling. University of Pretoria (South Africa)*.

