

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskriptif Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), pada hakekatnya merupakan suatu usaha yang berkembang pesat dan usaha BUMN dilingkungan departemen perhubungan, PT Pelabuhan Indonesia I sebelumnya berstatus sebagai perusahaan umum (PERUM). BUMN ini didirikan berdasarkan peraturan pemerintah no. 56 tahun 1991 dengan akte notaris Imas Fatimah, SH No. 1 tanggal 1 Desember 1992 yang telah diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No. 87 tahun 1994 tanggal 1 November 1994.

Nama lengkap perusahaan ini adalah PT Pelabuhan Indonesia I berkantor pusat di Jl. Krakatau ujung No. 100 Medan 20241 Sumatera utara, Indonesia. Untuk mendapatkan kedudukan hukum perusahaan yang berstatus PT (Persero), perusahaan ini telah melewati perjalanan yang panjang sesuai perkembangan lingkungan yang dihadapinya.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) pada masa penjajahan Belanda adalah perusahaan dengan nama "*Haven Bedrijf*". Setelah kemerdekaan Republik Indonesia, pada periode 1945-1950, Perusahaan berubah status menjadi Jawatan Pelabuhan. Pada 1969, Jawatan Pelabuhan berubah menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan status Perusahaan Negara Pelabuhan disingkat dengan nama PNP.

Periode 1969-1983, PN Pelabuhan berubah menjadi Lembaga Pengusaha Pelabuhan dengan nama Badan Pengusahaan Pelabuhan disingkat BPP. Pada 1983, berdasarkan Peraturan Pemerintah No.11 tahun 1983 Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) dirubah menjadi Perusahaan Umum Pelabuhan I disingkat Perumpel I. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 56 tahun 1991 Perumpel I berubah status menjadi PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Perubahan nama Perusahaan menjadi PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) berdasarkan Akta No.1 tanggal 1 Desember 1992 dari Imas Fatimah, S.H, Notaris di Jakarta dan telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No. C2-8519.HT.01.01 tahun 1992 tertanggal 1 Juni 1992 serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 8612 tanggal 1 Nopember 1994, tambahan No. 87.

Berdasarkan Akta No. 207 tanggal 30 Juni 2014 yang dikeluarkan oleh Notaris Risna Rahmi Arifa, S.H., anggaran dasar Perusahaan mengalami perubahan dengan peningkatan modal dasar Perusahaan dari Rp1.800.000.000.000 (Rp1,8T) yang terbagi atas 1.800.000 saham dengan nilai nominal Rp1.000.000 per saham menjadi Rp6.800.000.000.000 (Rp 6,8 triliun) yang terbagi atas 6.800.000 saham dengan nilai nominal Rp1.000.000 per saham. Berdasarkan akta tersebut juga telah terjadi peningkatan modal disetor Perusahaan dari Rp511.960.000.000 yang terbagi atas 511.960 saham dengan nilai nominal Rp1.000.000 per saham menjadi Rp1.700.000.000.000 yang terbagi atas 1.700.000 saham dengan nilai nominal Rp1.000.000 per saham. Perubahan anggaran dasar tersebut telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU.05403.40.20.2014 tanggal 11 Juli 2014.

Perusahaan berkedudukan dan berkantor pusat di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan 20241, Sumatera Utara, Indonesia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 64 Tahun 2001, kedudukan, tugas dan kewenangan Menteri Keuangan selaku Pemegang Saham pada Persero/ Perusahaan terbatas dialihkan kepada Menteri BUMN Republik Indonesia, sedangkan pembinaan.

Teknis operasional berada ditangan departemen perhubungan republik Indonesia dan dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Sebelum tahun 2008, Perusahaan bergerak dalam bidang jasa kepelabuhan, pelayanan peti kemas, terminal dan depo peti kemas, usaha galangan kapal, pelayanan tanah, listrik dan air, pengisian BBM, konsolidasi dan distribusi termasuk hewan, jasa konsultasi kepelabuhan dan pengusaha kawasan pabean. Sejak tahun 2008, dalam rangka optimalisasi sumber daya maka Perusahaan dapat melakukan kegiatan usaha lain meliputi jasa angkutan, sewa dan perbaikan fasilitas, perawatan kapal dan peralatan, alih muat kapal, properti diluar kegiatan utama kepelabuhan, kawasan industri, fasilitas pariwisata dan perhotelan, jasa konsultan dan surveyor, komunikasi dan informasi, konstruksi kepelabuhan, ekspedisi, kesehatan, perbekalan, shuttle bus, penyelaman, tally, pas pelabuhan dan timbangan.

4.1.1.2 Visi dan Misi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1

a. Visi Perusahaan

“Menjadi Nomor Satu di Bisnis Kepelabuhan di Indonesia”.

b. Misi Perusahaan

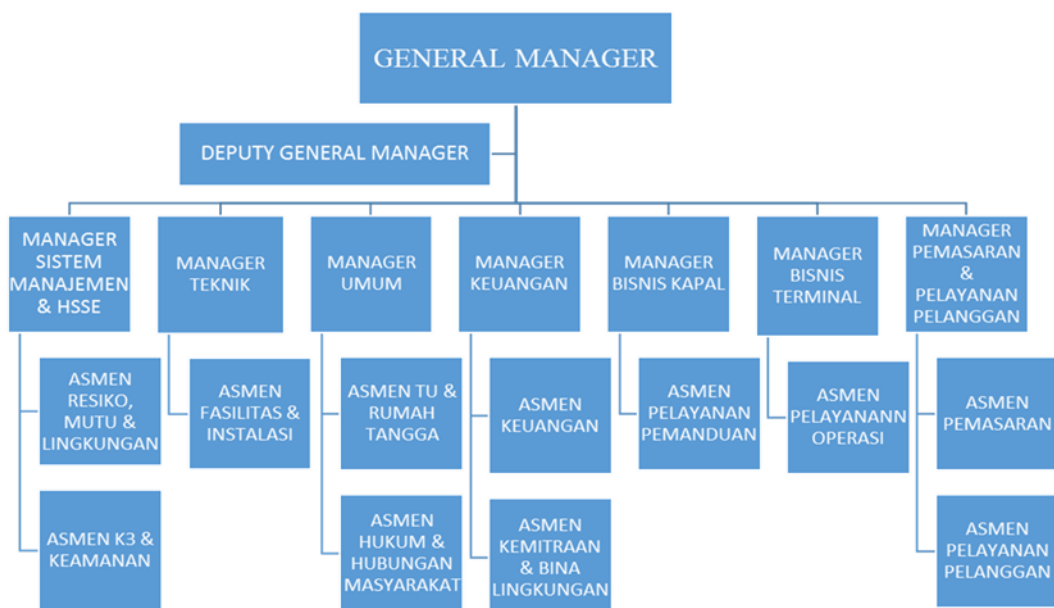
Menyediakan jasa kepelabuhan yang terintegrasi, berkualitas dan bernilai tambah untuk memacu pertumbuhan ekonomi wilayah.

4.1.1.3 Struktur Organisasi dan pembagian tugas

1. Struktur Organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1

Berikut struktur organisasi PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1

2. Deskripsi Tugas

Setiap jabatan atau posisi pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 memiliki tugas dan tanggung jawab dari posisi tersebut dalam pekerjaannya. Penentuan tugas dan tanggung jawab setiap jabatan posisi yang ada pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 di tentukan berdasarkan pada tugas dan fungsi pekerjaan itu sendiri.

Adapun tugas dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 adalah sebagai berikut:

1. General Manager

General Manager adalah manajer yang memiliki tanggung jawab kepada seluruh bagian / fungsional pada suatu perusahaan atau organisasi.

General manager memimpin beberapa unit bidang fungsi pekerjaan yang mengepalai beberapa atau seluruh manager fungsional.

2. Deputy General Manager

Deputi manajer adalah orang yang dipercaya menjalankan tugas apabila manajer berhalangan. Arti lainnya dari deputi manajer adalah wakil manajer.

3. Manager Sistem Manajemen & Hsse

Manajemen yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengimplementasikan, memantau dan mengoptimalkan proses operasional di bidang manajemen lingkungan, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.

4. Manager Teknik

Manager Teknik (Technical Manager) Bertugas merencanakan, mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan teknik sehingga dapat menjamin kelancaran operasional mesin produksi dan sarana penunjang. Membuat perencanaan kerja yang diselaraskan dengan tujuan manajemen khususnya dalam kegiatan yang menyangkut teknik.

5. Manager Umum

Manajer umum (general manager) adalah mereka yang bertanggung jawab atas kinerja keseluruhan dari entitas yang mereka kelola, bisa perusahaan atau unit bisnis.

6. Manager Keuangan

Manajer keuangan adalah individu yang mengatur manajemen keuangan, membuat strategi, membuat keputusan, dan mengaplikasikannya sesuai tujuan perusahaan. Tujuan manajer keuangan memimpin divisi keuangan dan membuat laporan langsung pada direktur perusahaan

7. Manager Bisnis Kapal

Manajemen kapal adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian melalui kegiatan-kegiatan di atas kapal dimana dalam pelaksanaannya sangat tergantung kepemimpinan yang dijalankan dalam menggerakkan unsur, intinya adalah manusia.

8. Manager Bisnis Terminal

Posisi atau jabatan di sebuah perusahaan yang bertanggung jawab dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi dan mengelola potensi risiko agar bisa ditekan dan tidak terjadi.

9. Manager Pemasaran & Pelayanan Pelanggan

Manajemen pemasaran adalah analisis, perencanaan, implementasi serta pengendalian atas program-program yang dirancang untuk menciptakan, membangun dan menjaga pertukaran. Tentunya yang menguntungkan dengan sasaran pembeli guna mencapai tujuan suatu organisasi atau sebuah perusahaan

10. Asisten Manager Resiko, Mutu & Lingkungan

Asisten manajer resiko, mutu & lingkungan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

11. Asisten Manager K3 & Keamanan

Asisten manajer K3 & keamanan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

12. Asisten Manager Fasilitas & Instalasi

Asisten manajer fasilitas & instalasi adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

13. Asisten Manager Tata Usaha & Rumah Tangga

Asisten manajer tata usaha & rumah tangga adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

14. Asisten Manager Hukum & Hubungan Masyarakat

Asisten manajer hukum & hubungan masyarakat adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

15. Asisten Manager Keuangan

Asisten manajer keuangan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

16. Asisten Manager Kemitraan & Bina Lingkungan

Asisten manajer kemitraan & bina lingkungan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

17. Asisten Manager Pelayanan Pemanduan

Asisten manajer pelayanan pemanduan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

18. Asisten Manager Pelayanan Operasi

Asisten manajer pelayanan operasi adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

19. Asisten Manager Pemasaran

Asisten manajer pemasaran adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

20. Asisten Manager Pelayanan Pelanggan

Asisten manajer pelayanan pelanggan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

4.1.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y), 5 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1) dan 5 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2).

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Pada bagian ini akan dibahas mengenai deskripsi karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, dan usia. Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian. Objek penelitian dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I dengan sampel sebanyak 150 responden.

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin			Usia		
	Frequency	Percent		Frequency	Percent
Perempuan	53	35,3	15-25	42	28
Laki-Laki	97	64,7	26-35	118	72
Total	150	100,0	Total	150	100,0

Dari tabel 4.1. diatas dapat dilihat dari 150 responden yang diteliti bahwa responden terbanyak untuk karakteristik berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh Laki-laki sebanyak 97 orang (64,7%). Karakteristik responden berdasarkan

usia didominasi oleh pegawai berusia 26-35 tahun, karena pegawai rata rata berusia 26-35 sesuai dengan karakteristik responden.

4.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

4.1.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan pengujian statistik frekuensi yang dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2.

Distribusi Jawaban Responden Kepemimpinan (X₁)

No.	Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden										Rata-Rata
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Pengarahan												
1.	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahannya.	-	0%	35	23%	110	73%	5	3%	-	0%	3,20
2.	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mendorong para bawahannya untuk memiliki tekad dalam meyelesaikan tugas dengan tuntas.	-	0%	43%	29%	92	61%	15	10%	-	0%	3,18
Komunikasi												
3.	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik	-	0	41	27%	99	66%	10	7%	-	0	3,21

	kepada bawahan mengenai strategi yang akan dilakukan.											
4.	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi bawahannya dengan memberikan arahan yang tepat.	-	0%	45	29%	89	59%	15	10%	1	0,7%	2,78
Pengambilan Keputusan												
5.	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat.	-	0%	38	25%	102	68%	10	7%	-	0%	3,18
6.	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu bersikap tegas untuk menentukan keputusan yang kompleks atau membingungkan.	-	0%	39	26%	107	71%	4	3%	-	0%	3,23
Motivasi												
7.	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu	-	0%	40	27%	100	67%	10	7%	-	0%	3,20

	memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh bawahannya.											
8.	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para bawahannya untuk selalu giat dalam bekerja.	-	0	48	32%	90	60%	11	7%	1	0,7%	3,24

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. ” Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahannya”. untuk butir pertanyaan diatas mayoritas responden 110 orang (73%) menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasikan adanya pendapat pegawai menjawab kurang setuju karena pemimpin masih kurang disiplin dalam bekerja.
2. “Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mendorong para bawahannya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.” untuk butir pertanyaan diatas mayoritas responden 92 orang (61%) menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasikan adanya pendapat pegawai menjawab kurang setuju karena pemimpin belum memberikan bonus atas pencapaian kerja pegawainya, sehingga pegawai merasa kurang semangat bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. “Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahan mengenai strategi yang akan dilakukan.” untuk butir pertanyaan diatas mayoritas responden yaitu 99 orang (66%) menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasikan adanya pendapat pegawai menjawab kurang setuju karena pegawai merasa pemimpin belum menjelaskan tentang strategi yang akan dicapai dengan baik.
4. “Pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi bawahannya dengan memberikan arahan yang tepat.” untuk butir pertanyaan diatas mayoritas responden 89 orang (59%) menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasikan adanya pendapat pegawai menjawab kurang setuju karena pegawai merasa pemimpin tidak ingin tahu permasalahan yang dihadapi pegawainya.
5. ”Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat.” Untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden 102 orang (68%) menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasikan adanya pendapat pegawai menjawab kurang setuju karena pemimpin masih belum mampu mengambil keputusan dengan baik.
6. “Pemimpin ditempat saya bekerja mampu bersikap tegas untuk menentukan keputusan yang kompleks atau membingungkan.” untuk butir pertanyaan diatas mayoritas responden 107 orang (71%) menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasikan adanya pendapat pegawai menjawab kurang setuju karena pemimpin masih kurang jelas dalam mengambil keputusan.

7. “Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh bawahannya.” untuk butir pertanyaan diatas mayoritas responden 100 orang (67%) menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasikan adanya pendapat pegawai yang menjawab kurang setuju karena masih adanya kesenjangan sosial sehingga membuat pegawai merasa kurang nyaman.
8. “Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para bawahannya untuk selalu giat dalam bekerja.” untuk butir pertanyaan diatas mayoritas responden 90 orang (60%) menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasikan adanya pendapat pegawai yang merasa kurang setuju karena pemimpin masih belum mengapresiasi hasil prestasi kerja bawahannya.

Dari data diatas dapat disimpulkan pada variabel Kepemimpinan X1 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata-rata skor tertinggi pada pernyataan kedelapan yaitu “Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para bawahannya untuk selalu giat dalam bekerja”. Dan terdapat pada indikator motivasi, artinya bahwa para pegawai senang dengan perhatian dan motivasi yang telah diberikan oleh pimpinan kepada pegawai , sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih baik.

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata-rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan keempat yaitu “Pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi bawahannya dengan memberikan arahan yang tepat”. Dan terdapat pada indikator komunikasi artinya bahwa para pegawai merasa pemimpin belum peduli dan belum memberikan arahan kepada permasalahan yang dihadapi pegawai, hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1.

4.1.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Tabel 4.3.

Distribusi Jawaban Responden Motivasi Kerja (X₂)

No.	Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden										Rata-rata
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Kebutuhan fisik												
1.	Selama bekerja saya sudah mendapatkan tempat tinggal yang layak	-	0%	35	23%	87	58%	28	19%	-	0%	3,04
Kebutuhan rasa aman												
2.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini	-	0%	51	34%	85	57%	14	9%	-	0%	3,24
Kebutuhan social												
3.	Saya merasa senang karena pegawai di perusahaan ini bisa menerima saya dengan baik	-	0%	37	25%	90	60%	23	15%	-	0%	3,09
Kebutuhan akan penghargaan												
4.	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan	-	0%	41	27%	89	59%	20	13%	-	0%	3,14
Kebutuhan dorongan mencapai tujuan												
5.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	-	0%	43	29%	92	61%	15	10%	-	0%	3,18

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. “Selama bekerja saya sudah mendapatkan tempat tinggal yang layak” untuk butir pertanyaan diatas mayoritas responden yaitu 87 orang (58%) menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab kurang setuju karena kurangnya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.
2. “Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini” untuk butir pertanyaan diatas mayoritas responden yaitu 85 orang (57%) menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasikan adanya pendapat pegawai menjawab kurang setuju karena masih ada bawahan yang belum mendapatkan jaminan kesehatan.
3. ”Saya merasa senang karena pegawai di perusahaan ini bisa menerima saya dengan baik” untuk butir pertanyaan diatas mayoritas responden yaitu 90 orang (60%) menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasikan adanya pendapat pegawai menjawab kurang setuju karena pegawai masih kurang percaya satu sama lain dan merasa kurang nyaman.
4. “Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan” untuk butir pertanyaan diatas mayoritas responden 89 orang (59%) menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasikan adanya pendapat pegawai menjawab kurang setuju karena atasan belum memberikan penghargaan kepada pegawai yang sudah mengerjakan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
5. “Perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju” untuk

butir pertanyaan diatas mayoritas responden 92 orang (61%) menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasikan adanya pendapat pegawai menjawab kurang setuju karena masih ada pegawai yang belum diberikan pelatihan.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan pada variabel Motivasi Kerja X2 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata-rata skor tertinggi dapat dilihat pada pernyataan kedua yaitu “Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini”. Dan terdapat pada indikator kebutuhan rasa aman, artinya para pegawai merasa aman dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan kesehatan pada pegawai, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan rata-rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan pertama yaitu “Selama bekerja saya sudah mendapatkan tempat tinggal yang layak”. Dan terdapat pada indikator kebutuhan fisik, artinya bahwa pegawai merasa belum bisa memiliki tempat tinggal yang layak selama bekerja di perusahaan ini, hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1.

4.1.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.4.

Distribusi Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)

No.	Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden										Rata-rata
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Kualitas kerja												
1.	Saya mampu berkomitmen atas kualitas kerja sesuai dengan strandar	-	0%	21	14%	109	73%	20	13%	-	0%	3,01

	yang telah ditetapkan oleh perusahaan.											
Kuantitas kerja												
2.	Pimpinan ditempatkan saya bekerja senantiasa memberikan target yang realistis (masuk akal).	-	0%	35	23%	101	67%	14	9%	-	0%	3,13
Ketepatan waktu												
3.	Saya diwajibkan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	-	0%	34	23%	101	67%	15	10%	-	0%	3,12
Efektifitas												
4.	Guna mencapai hasil yang maksimal, saya senantiasa fokus pada pencapaian target.	-	0%	35	23%	102	68%	12	8%	1	0.07%	3,14
Kemandirian												
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain.	-	0%	49	33%	94	63%	7	5%	-	0%	3,28

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. “Saya mampu berkomitmen atas kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. ” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden 109 orang (73%) menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasikan adanya pendapat pegawai menjawab kurang setuju karena pegawai masih tidak loyal dalam bekerja.
2. ”Pimpinan ditempat saya bekerja senantiasa memberikan target yang realistis (masuk akal).” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden 101 orang (67%) orang menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasikan adanya pendapat pegawai menjawab kurang setuju karena target yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.
3. “Saya diwajibkan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. ” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden 101 orang (67%) menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab kurang setuju karena masih ada pegawai yang lebih mementingkan urusan pribadi dibandingkan tugas yang diberikan.
4. ” Guna mencapai hasil yang maksimal, saya senantiasa fokus pada pencapaian target.” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden 102 orang (68%) menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasikan adanya pendapat pegawai menjawab kurang setuju karena target yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.
5. “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain.” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden 94 orang (63%) menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasikan adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju karena masih ada pegawai yang membutuhkan bantuan orang lain.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata-rata skor tertinggi dapat dilihat pada pernyataan kelima yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain”. Dan terdapat pada indikator kemandirian, artinya bahwa para pegawai merasa bahwa mereka dapat mengerjakan pekerjaan mereka sendiri tanpa bantuan orang lain, hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1.

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata-rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan pertama yaitu “Saya mampu berkomitmen atas kualitas kerja sesuai dengan strandar yang telah ditetapkan oleh perusahaan”. Dan terdapat pada indikator kualitas kerja, artinya pegawai masih belum mampu bekerja sesuai standar yang diberikan perusahaan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1.

4.1.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pada uji asumsi klasik tahap pertama yang dapat dilakukanya itu melakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk dapat mengetahui model regresi variabel terikat atau dependen dan variabel bebas atau independen yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal atau tidak. Data dapat dikatakan terdistribusi normal dapat dilihat melalui tabel. Berikut hasil uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4.5.
Uji Normalitas terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40821362
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.055
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan SPSS seperti dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,091. Nilai 0,091 tentunya lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov bahwa dapat dipastikan data terhadap Y berdistribusi secara normal. Hal ini tentunya menyatakan bahwa asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur.

Tabel 4.6.
Hasil Uji Multikolinearitas terhadap Y

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	11.506	1.185		9.708	.000	

	TotalX1	.093	.054	.163	1.723	.087	.698	1.432
	TotalX2	.113	.062	.171	1.811	.072	.698	1.432
a. Dependent Variable: totally								

Lebih lanjut, hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat di atas dan penjelasannya sebagai berikut:

- a. Kriteria penilaian, dengan nilai *tolerance* $> 0,01$ yaitu untuk variabel Kepemimpinan dengan nilai 0,698 yang berarti $0,698 > 0,01$, variabel Motivasi dengan nilai 0,698 yang berarti $0,698 > 0,01$. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Kriteria penilaian, dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Kepemimpinan yaitu sebesar 1,432 yang berarti $1,432 < 10$, variabel Motivasi dengan nilai VIF sebesar 1,432 yang berarti $1,432 < 10$. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa tidak ada terjadi multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini. Hal ini dapat membuktikan bahwa data yang terdapat pada penelitian ini dapat dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah tahap pengujian dalam suatu penelitian atau karya ilmiah yang bertujuan untuk dapat melakukan pengujian terhadap model regresi. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk memenuhi ketentuan bahwa model regresi dalam penelitian tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini juga dapat dilakukan dengan melakukan uji glejser. Uji glejser merupakan uji statistik dalam suatu

penelitian yang paling sering digunakan. Uji glejser dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen dalam suatu penelitian. Kriteria yang harus dipenuhi agar model regresi dikatakan tidak terkena heterokedastisitas yaitu: jika nilai probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% atau $> 0,05$ dan sebaliknya. Berikut merupakan hasil uji glejser dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4.7.
Hasil Uji Glejser terhadap

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.224	.803		.279	.780
	TotalX1	.005	.033	.015	.165	.869
	TotalX2	.043	.038	.102	1.123	.263
a. Dependent Variable: abs_res						

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel di atas, hasil output tabel uji glejser dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel Kepemimpinan adalah 0,869 hal ini mengindikasi bahwa model regresiter bebas dari heterokedastisitas dengan ketentuan sig > 0.05 , pada pengujian yang kedua yaitu variabel Motivasi dengan nilai sig yaitu 0,263 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > 0.05 .

3. Uji Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini, tahap selanjutnya yang dilakukan yaitu melakukan analisis persamaan regresi. Analisis regresi merupakan suatu cara atau teknik dalam ilmu statistika yang berguna untuk membuktikan atau memodelkan hubungan diantara variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian. Salah satucara yang sering digunakan dalam uji persamaan regresi

yaitu analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dapat digunakan untuk membuktikan atau mengatasi permasalahan yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Berikut merupakan model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai
 α = Konstanta
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi
 X_1 = Kepemimpinan
 X_2 = Motivasi
 ε = Error Term

Tabel 4.8.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.105	1.209		9.186	.000
	TotalX1	.103	.050	.178	2.060	.041
	TotalX2	.134	.057	.202	2.337	.021
a. Dependent Variable: totally						

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan hasil regresi linear berganda dan memperhatikan model regresi pada penelitian ini maka diperoleh persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

$$Y = 11,105 + 0,103X_1 + 0,134 X_2 + \varepsilon$$

Selanjutnya, untuk keterangan dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 11,105 menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2), bernilai nol, maka diperoleh kinerja pegawai sebesar 11,105. Hal ini berarti walaupun tanpa kepemimpinan dan motivasi kerja tetap positif.
- b. Variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,103, mengindikasikan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan variabel Kepemimpinan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kepemimpinan sebesar 0,103.
- c. Variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,134 mengindikasikan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan variabel Motivasi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Motivasi sebesar 0,134.

Berdasarkan uraian dari nilai-nilai regresi untuk variabel bebas yang terdapat pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai adalah Motivasi sebesar 0,134.

4.1.4. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik atau Uji T dilakukan untuk dapat menguji pengaruh dari variabel dependen atau terikat terhadap variabel independen atau bebas. Hasil Uji T dapat dilihat dari nilai sig t setelah dilakukan pengolahan data.

Apabila nilai $\text{sig } t > \text{tingkat sig } (0,05)$ maka variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai $\text{sig } t < \text{tingkat sig } (0,05)$ maka variabel independen secara individu tidak berpengaruh dengan variabel dependen. Lebih lanjut, untuk dapat mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y .
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti X_1 dan X_2 tidak berpengaruh terhadap Y .

Tabel 4.9.
Hasil Uji T terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.105	1.209		9.186	.000
	TotalX1	.103	.050	.178	2.060	.041
	TotalX2	.134	.057	.202	2.337	.021
a. Dependent Variable: totally						

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

- Berdasarkan hasil Uji T yang dapat dilihat pada Tabel di atas diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} =$ pada $n-k$ ($150-3$) adalah 147 pada taraf signifikan 5% ($0,05$) adalah 1.65529. Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh secara parsial dapat diuraikan dari nilai yang didapat pada variabel Kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} yang diperoleh dari tabel diatas untuk variabel Kepemimpinan yaitu sebesar 2,060 berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

(2,060 > 1.65529) dan signifikan sebesar 0,041 < 0,05 artinya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) maka H_1 diterima.

- b. Nilai t_{hitung} yang diperoleh dari tabel diatas untuk variabel Motivasi yaitu sebesar 2,337 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2,337 > 1.65529) dan signifikan sebesar 0,021 < 0,05 artinya Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) maka H_2 diterima.

2. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian tahap berikutnya yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu melakukan uji F. Uji F bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh variabel independen atau bebas secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 4.10.
Hasil Uji F terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.363	2	17.181	8.484	.000 ^b
	Residual	297.697	147	2.025		
	Total	332.060	149			
a. Dependent Variable: totally						
b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1						

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Pada Tabel di atas dapat dilihat nilai hasil Uji F pada penelitian ini, namun sebelumnya harus ditentukan dahulu nilai dari F tabel. Nilai F tabel dalam penelitian ini adalah: $df(N1) = k-1$ (3-1) adalah 2 dan $df(N2) = n-k$ (150-3) adalah 147 pada taraf signifikan 5% (0,05) maka nilai F_{tabel} adalah 3,06. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (8,484 > 3,06)

dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya secara bersama-sama Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka H3 diterima.

3. Hasil Uji Determinasi (*R-Square*)

Uji determinasi atau *R-Square* adalah uji yang dilakukan untuk menunjukkan berapa persen pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) terhadap Kepuasan Pelanggan dengan menggunakan koefisien determinasi.

Uji Koefisien Determinasi ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model penelitian dalam menerangkan variasi variabel dependen atau terikat. Berikut hasil uji determinasi (*R-Square*) dari penelitian ini:

Tabel 4.11.

Hasil Uji Determinasi (*R-Square*) terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 ^a	.103	.091	1.42308
a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1				

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

1. Berdasarkan $R = 0,322$ memiliki hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 sebesar 3,2% yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Semakin besar R maka semakin menunjukkan adanya hubungan yang semakin kuat.

2. *Adjusted Square* = 0,091 yang berarti 9,1% faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 oleh kepemimpinan dan motivasi kerja 42,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain dalam penelitian ini.

3. *Standart Error Of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart Error Of Estimated* disebut juga standart deviasi dari tabel *Standart Error Estimated* diatas adalah 1,42308 semakin kecil standart deviasi berarti semakin model semakin baik.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dipaparkan dalam pembahasan ini:

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan

Indonesia (Persero) Regional 1

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti secara parsial Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Kepemimpinan (X1) hasil yang diperoleh dengan skor rata-rata tertinggi yaitu “Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para bawahannya untuk selalu giat dalam bekerja”. Dan terdapat pada indikator motivasi, data tersebut menunjukkan bahwa para pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 merasa senang dengan perhatian dan motivasi yang telah diberikan oleh pimpinan kepada pegawai. Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor kepemimpinan terhadap bawahannya akan sangat berdampak pada instansi yang ditempatinya. Artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin meningkat Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Utomo, et al (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Dimensi oleh Displin Kerja Pada Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Dari pembahasan yang dilakukan sesuai dengan topik dan pokok permasalahan, serta analisis data yang dilakukan diperoleh hasil bahwa hasil secara umum kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegahan Kebakaran Kota Medan.

Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, memotivasi *teamwork* dan mendelagasikan tanggung jawab. Menurut Samsul Arifin (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok.

4.2.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia

(Persero) Regional 1

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti secara parsial Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Motivasi Kerja X2 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan skor rata-rata tertinggi dilihat pada pernyataan kelima yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain”. Dan terdapat pada indikator kemandirian, data tersebut menunjukkan bahwa para pegawai merasa bahwa mereka dapat mengerjakan pekerjaan mereka sendiri tanpa bantuan orang lain. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Faktor motivasi kerja pegawai terhadap pekerjaannya akan sangat berdampak pada instansi yang ditempatinya. Artinya semakin baik Motivasi Kerja pegawai maka semakin meningkat Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Suryaningsih (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung.

Dari pembahasan yang dilakukan sesuai dengan topik dan pokok permasalahan, serta analisis data yang dilakukan diperoleh hasil bahwa secara umum motivasi kerja islami secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung.

Pemberian motivasi dengan tepat akan menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairaan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil data uji hipotesis secara simultan diperoleh bahwa H4 diterima yang artinya bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut, baik secara individu maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan

perusahaan. Hal ini dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi kepemimpinan yang tepat.

Motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja melibatkan faktor-faktor yang mendorong atau membantu pegawai untuk mencapai tujuan kerja mereka. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka akan cenderung memiliki tingkat energi yang tinggi dan dedikasi yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai, karena mereka memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai hasil yang baik.

Perbedaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Saputri (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladek BI-Metal Manufacturing Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.