

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DISTRIK NAVIGASI KELAS I TIPE B
BAGIAN TATA USAHA
TANJUNG PRIOK**

INTANA JOJORIA SIHOMBING
UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA
Sihombingjojoria@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Tanjung Priok Tipe-B, Bagian Tata Usaha. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 45 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang paling dominan. Penelitian ini menyarankan perlunya peningkatan strategi kepemimpinan dan program motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to evaluate the relationship between leadership style and work motivation on employee performance at the Tanjung Priok Navigation District Type-B, Administration Section. The research employed a quantitative method with a descriptive approach. Data was collected through questionnaires completed by 45 respondents. Multiple linear regression analysis was used to examine the simultaneous and partial effects of leadership style and work motivation on employee performance. The results showed that both leadership style and work motivation have a significant impact on employee performance, with work motivation being the most dominant variable. This study suggests the need for improved leadership strategies and motivation programs to enhance employee performance.

Keywords: *Leadership style, Work motivation, Employee performance*

PENDAHULUAN

Di dalam lingkungan masyarakat pasti akan ada orang yang selalu menganggap bahwa seseorang yang memiliki kemampuan lebih besar akan di angkat atau ditunjuk sebagai orang yang di percaya untuk mengatur lainnya. Biasanya orang tersebut di sebut sebagai manager ataupun pimpinan. Suatu lembaga ataupun instansi dikatakan berhasil apabila terdapat satu orang yang bisa jadi penggerak dan mampu bertanggung jawab penuh dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

(Mangkunegara, 2020). kepemimpinan terhadap kinerja pegawai merupakan topik yang sangat menarik bagi para peneliti. Untuk mengetahui beberapa jenis gaya kepemimpinan yang berbedadan bagaimana setiap gaya tersebut dapat memenuhi kinerja pegawai serta dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pemimpin

organisasi dalam mengoptimalkan potensi karyawan (Pradana & Manurung, 2020) Pemimpin yang melibatkan pegawai dalam

proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pencapaian tujuan organisasi Motivasi kerja adalah penggerak, alasan ataupun pendorong yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan orang itu berbuat sesuatu kepada manusia lainnya” (Kurniawan, 2020) “Motivasi kerja adalah suatu set maupun kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu”.

Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan biasanya didefinisikan sebagai kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan menuju sukses. Dalam kepemimpinan, seorang pemimpin mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kebanyakan kasus, kepemimpinan adalah proses memengaruhi tindakan kelompok dalam rangka menetapkan dan mencapai tujuan. Pemimpin adalah etimologi dari kata "kepemimpinan". Pemimpin adalah posisi atau ketua dalam sistem organisasi atau kelompok.

Namun, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mendorong orang lain untuk mencapai tujuan mereka. Dalam kepemimpinan, seorang pemimpin

mendorong bawahannya untuk berpartisipasi secara sukarela dalam mencapai tujuan organisasi

Motivasi kerja

Dampak kerja adalah kekuatan potensial yang ada didalam orang dan dapat dibangun melalui sejumlah faktor eksternal, terutama yang berkaitan dengan kompensasi finansial dan non-finansial. Dampak kerja adalah dorongan yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan produktif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. mungkin memengaruhi hasil kerja, dengan dampak positif atau negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh individu yang terlibat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah apa yang mampu mendorong individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Stimulasi kerja adalah ketika seseorang karyawan diberikan motivasi atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu dengan menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Stimulasi kerja akan memotivasi Pegawai untuk melakukan hal-hal yang lebih baik atau mengubah cara mereka melakukan sesuatu saat mereka bekerja suatu energi yang bekerja atau memberikan arahan aktifitasnya sewaktu bekerja serta menyebabkan seorang karyawan melihat adanya tujuan yang relevan. (Fitri et al., 2023)

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu hal yang ingin di capai, prestasi yang di lihat, dan kemampuan

pekerjaan, kinerja juga begitu di butuhkan pada suatu perusahaan agar mampu mencapai perusahaan yang diinginkan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja di tentukan oleh hasil yang di capai oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja terdiri dari gabungan dari tiga faktor penting: kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat untuk menjelaskan tugas, dan peran pekerjaan yang diberikan kepada seseorang". Karyawan akan mengerjakan tugasnya sesuai aturan yang diberikan perusahaan sehingga hasilnya maksimal. Kemudian menurut Gurtino dan Waridin (Muhammad 2020) dalam buku karangan Dr. Muhammad Busro dengan judul Teori Manajemen menjelaskan bahwa "kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dengan standar yang sudah ditentukan". Sedangkan definisi kinerja karyawan menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (Widianti 2022) dalam buku berjudul Manajemen Sumber Daya "kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya ada definisi kinerja Pegawai"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif berdasarkan informasi statistika

untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Ini disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian adalah angka dan analisisnya adalah statistik. Untuk menjawab masalah penelitian, Serta harus mengukur setiap variabel subjek penelitian secara menyeluruh sebelum mencapai kesimpulan penelitian.

Populasi Penelitian

Dalam sebuah penelitian apapun memerlukan adanya populasi yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek penelitian.

Menurut (Nalendra, 2021) Populasi adalah sebuah subjek penelitian dalam sebuah tempat atau wilayah. Populasi mengacu pada sekumpulan orang, peristiwa, atau objek yang memiliki ciri-ciri tertentu. Populasi bukan hanya mencakup manusia saja tetapi benda-benda lainnya. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Tata usaha yang ada di Distrik Navigasi sebanyak 45 orang responden.

Sampel Penelitian

Menurut (Nalendra, 2021) Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Sampel juga merupakan sebagian dari total dan perilaku yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunaka

sampel jenuh Dengan kata lain bahwa pengambilan sebagian kecil dari seluruh elemen populasi tersebut yang dijadikan sebagai contoh atau sampel yang dianggap dapat mewakili seluruh elemen dalam populasi

Teknik Pengumpulan Data

Kualitas penelitian dan kualitas pengumpulan data adalah faktor utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian. Dalam penelitian ini, pengumpulan data adalah proses yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan, dan tujuan pengumpulan data ini adalah untuk mendapatkan hasil data yang paling akurat sehingga data yang diperoleh adalah data yang benar-benar valid dan dapat diandalkan. Setelah itu, kami akan membahas prosedur yang digunakan untuk memperoleh data yang 27 diperlukan untuk penelitian ini. Ini adalah metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini :

Kuisisioner

Observasi

Wawancara

Data Sekunder

Teknik Analisa Data

Menurut (Sugiyono, 2021) menjelaskan bahwa Setelah data dikumpulkan, penelitian kuantitatif menggunakan statistik untuk menganalisis data. dikumpulkan dari semua responden atau sumber data lainnya, langkah

berikutnya dalam penelitian kuantitatif adalah melakukan analisis data. Dalam penelitian kuantitatif, ini dilakukan dengan menggunakan statistik menggunakan program SPSS versi 25. Pengujian yang akan dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

UJI T

Menurut Priyastama di dalam (Annisa, 2021) uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Serta dapat digunakan untuk menentukan uji hipotesis tiap variabel. Pengujian menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan kriteria sebagai berikut :
Jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka dikatakan berpengaruh. Harus di lihat terlebih dahulu dari nilai koefisien regresi, jika arahnya sesuai dengan hipotesis maka H_a diterima. Jika nilai sig. $> 0,05$ dikatakan tidak berpengaruh. Artinya H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh variabel independen terhadap dependen.

UJI F

Uji F dilakukan bertujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai pada F lebih besar dari alpha 0,05, maka model

regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi apakah variabel dependen berpengaruh atau tidak secara bersamaan. Sebaliknya, jika nilai kemungkinan F lebih rendah dari alpha 0,05, maka dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Distrik Navigasi Tanjung Priok, dengan responden yang berjumlah 45 yang menjadi pegawai di Distrik Navigasi Tanjung priok Respponden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan, usia, jenis kelamin dan masa kerja.

Hasil Uji T

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa X1 memiliki nilai sig $0.003 < 0.05$ dan nilai T hitung $3.169 > 2.023$ maka dinyatakan X1 berpengaruh secara parsial terhadap variable Kinerja pegawai (Y) Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa X2 memiliki nilai sig $0.013 < 0.05$ dan nilai T hitung $2.585 > 2.023$ maka dinyatakan X2 berpengaruh secara parsial terhadap variable Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 1. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	VIF.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.747	4.843		3.251	
	Gaya kepemimpinan	.325	.103	.415	3.169	1.001
	Motivasi kerja	.256	.099	.339	2.585	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja kepegawaian

Hasil Uji F

Berdasarkan tabel hasil ujiF diatas menunjukkan bahwa nilai sig $0.001 >$ dari 0.05 dan nilai F hitung $8.132 >$ dari F tabel 3.220 maka dinyatakan X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.710	2	93.855	8.132	.001 ^b
	Residual	484.735	42	11.541		
	Total	672.444	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja

PENUTUP **Kesimpulan**

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Distrik Navigasi Tanjung Priok..
2. Berdasarkan Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 14,5% terhadap kinerja, sementara motivasi kerja memberikan pengaruh lebih besar, yaitu 86%. Secara simultan, kedua variabel ini memengaruhi kinerja Pegawai sebesar 24,5%.
3. Berdasarkan hasil penelitian Sisanya, sebesar 75,5%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, peningkatan kualitas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan berdampak positif pada kinerja pegawai.

SARAN

1. Bagi Perusahaan

Disarankan untuk terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, terutama dalam hal empati dan pengertian terhadap Pegawai. Dengan memberikan perhatian yang lebih besar pada kebutuhan dan kesejahteraan Pegawai, perusahaan dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih efektif.

2. Bagi Pegawai

Perusahaan diharapkan dapat menciptakan program penghargaan yang lebih baik untuk memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja Pegawai. Dengan penghargaan yang layak, Pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang memengaruhi kinerja Pegawai, seperti lingkungan kerja, tekanan kerja, atau kesejahteraan psikologis. Penelitian ini juga bisa dilakukan dengan jangka waktu yang lebih lama untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan akurat

DAFTAR PUSTAKA

Anton Ferry Ananda. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Terhadap PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan."

Kurniawan. 2022. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai."

Subekhi dan Jauhar (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Lampung."

Subekhi dan Jauhar (2021). 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pengadilan Agama Lampung.”

Kurniawan. 2020. “Motivasi Kinerja Pegawai.”

Mangkunegara (2020). 2020. “Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Perusahaan.”

Terhadap Kinerja Pegawai PT.Sarana Agro Nusantara Medan.”

George R. Terry dalam Sedarmayanti. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kantor Pengadilan Agama Lampung.

Wukir. 2020. “Penelitian Kuantitatif.” *pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Pegawai pengadilan agama.*

Yuki dalam Gunawan. 2020. “Penelitian Kuantitatif.”

Annisa, Tiara Nanda. 2021. “PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.” 3(2): 6.

Anton Ferry Ananda. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan.” 2023.

Yudi darsono. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”