

---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT. JASA MARGA PERSERO, TBK CABANG BELMERA**

Winar Jelita Gulo, Yahya Tanjung  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama, Medan, Indonesia  
Email: [yahyasbn25@gmail.com](mailto:yahyasbn25@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Leadership and motivation are factors that can affect employee performance. In this case, the leadership and motivation at PT Jasa Marga Persero, Tbk. Belmera Branch are classified as good and have an effect on employee performance. This study uses primary data where data is collected using a questionnaire. This research was conducted on employees at PT Jasa Marga Persero Tbk Belmera Branch with a population of 165 employees with a sample of 117 respondents. The data collected were analyzed using multiple linear regression analysis with partial test hypothesis testing (t test) and simultaneous test (f test). The findings of this researcher show that (1) the influence of leadership on employee performance is positive and significant. (2) the influence of motivation on employee performance is positive and significant. (3) the influence of leadership and motivation on monkeys' performance is positive and significant. The conclusion of this research is that there is a partial and simultaneous influence of leadership and work motivation on employee performance.*

**Keywords: Leadership, Work Motivation, and Employee Performance.**

---

**PENDAHULUAN**

Kemajuan suatu perusahaan didasarkan dengan adanya kualitas sumber daya manusia yaitu pegawai dalam suatu perusahaan. Apabila kualitas sumber daya manusia semakin baik yaitu yang dapat dilihat dari setiap kinerja dari pegawai maka perusahaan akan dengan mudahnya mencapai apa yang menjadi visi dan misi serta mampu bersaing secara global.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu adanya seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi arahan serta dukungan kepada pegawai. pegawai akan lebih semangat untuk meningkatkan kinerja bila pemimpin ikut serta dalam mendukung setiap apa rencana yang di buat dalam mendukung kemajuan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Namun bila pemimpin hanya berdiam diri tidak mau ikut campur dalam menjalankan tugas dan setiap rangkaian kegiatan maka itu akan berdampak buruk terhadap setiap bawahan dalam perusahaan.

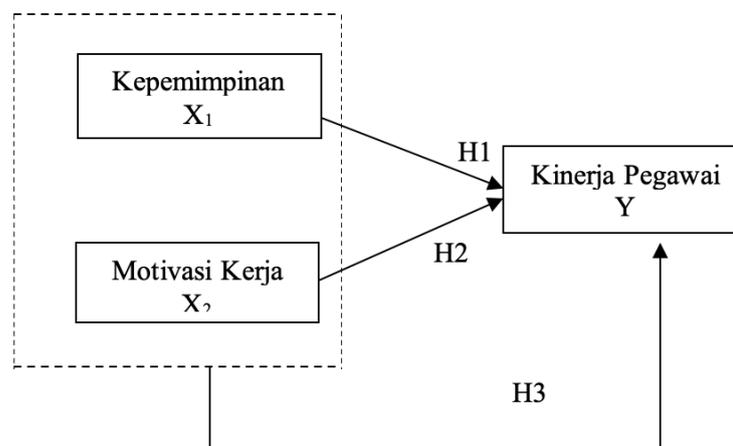
Seorang pemimpin akan menggunakan kepemimpinannya untuk mengatur bawahannya, karena seorang pemimpin akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan cara menggunakan kepemimpinannya untuk mengatur dan mengarahkan pegawai karena kepemimpinan sebagai bentuk aktifitas pemegang kewenangan dan pengambilan keputusan (Stogdill, 2016).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi suatu gairah atau semangat yang ada pada diri pegawai. adanya motivasi pada diri pegawai. Adanya rasa nyaman dan senang dengan pekerjaan karena didukung dengan adanya fasilitas tempat kerja yang baik yang bisa mendukung kelancaran dalam suatu pekerjaan. Namun apabila dari pihak perusahaan kurang memperhatikan kendala dari kelancaran dalam melakukan pekerjaan serta kegiatan dalam perusahaan maka akan menimbulkan penurunan motivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja.

## METODE PENELITIAN

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ditunjukkan pada gambar 1 berikut:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Hipotesis:

- H<sub>1</sub> Ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di PT Jasa Marga Persero Tbk Cabang Belmera
- H<sub>2</sub> Ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai di PT Jasa Marga Persero Tbk Cabang Belmera
- H<sub>3</sub> Ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama sama dengan Kinerja pegawai pada PT Persero Tbk Cabang Belmera

### Data dan Sumber Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu data yang berupa penjelasan atau pernyataan yang berbentuk angka.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer di mana data yang saya peroleh secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner.

Pada penelitian ini metode yang digunakan antara lain: observasi dilakukan dengan cara mendatangi perusahaan PT Jasa Marga Persero Tbk Cabang Belmera, untuk saya mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitian. Selain dari itu penulis juga menyebarkan kuesioner kepada para responden dengan membuat daftar pertanyaan yang di ajukan untuk mendapatkan informasi mengenai penelitian. Kuesioner bersifat tertutup kemudian di bagikan kepada responden untuk di jawab.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah responden yang akan di teliti untuk bisa memperoleh data. Dalam penelitian ini populasinya ada 165 orang pegawai pada PT Jasa Marga Tbk Persero Cabang Belmera.

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan jumlah sampel ini penelitian ini menggunakan rumusan Slovin. jumlah sampel pada PT Jasa Marga Persero Tbk Cabang Belmera ada 62 orang pegawai. Untuk menentukan ukuran sampel pada penelitian ini dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

### Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 30 item pertanyaan untuk keseluruhan variabel, yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Kuesioner disebarkan kepada 117 orang responden, yaitu karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan sebagai sampel penelitian.

Kemudian penulis mentabulasi data berdasarkan jawaban responden yang terdiri dari 117 objek responden dari point-point pernyataan angket yang disajikan penulis baik pada variabel bebas maupun terikat. Maka penulis distribusi jawaban responden dalam bentuk demografi karakteristik sebagai berikut:

### Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI LAKI	70	59,8	59,8	59,8
PEREMPUAN	47	39,3	39,3	99,1
Total	62	100,0	100,0	

Dari tabel 1 tentang data responden berdasarkan jenis kelamin diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin yang menjadi responden lebih didominasi oleh Laki laki sebanyak 70 responden dengan persentase 59,8% sedangkan Perempuan hanya berjumlah 47 Responden dengan persentase 39,3% .

### Karakteristik Usia

**Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 Tahun	21	17,9	17,9	17,9
26-35 Tahun	55	46,2	46,2	64,1
36-50 Tahun	41	35,0	35,0	99,1
Total	62	100,0	100,0	

Dari tabel 2 tentang data responden berdasarkan usia diatas menunjukkan bahwa Responden yang lebih banyak adalah responden yang berumur antara 26-35 Tahun sejumlah 55 responden dengan presentase 46,2% dan diposisi kedua adalah berumur antara 36-50 tahun sejumlah 41 responden dengan presentase 35,0%, dan Responden yang diposisi paling rendah adalah berusia antara 21-25 Tahun sejumlah 21 responden dengan presentase 17,9%.

### Karakteristik Tingkat Pendidikan

**Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D1/D2/D3	30	25,6	25,6	25,6
S1/S2/S3	81	69,2	69,2	94,9
Magister	6	5,1	5,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 3 tentang data responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa Responden mayoritas berpendidikan S1/S2/S3 sejumlah 81 Responden dengan presentase 69,2 %, kemudian Responden berpendidikan terakhir D1/D2/D3 sejumlah 30 Responden dengan presentase 25,6%, Responden Berpendidikan terakhir Magister sejumlah 6 Responden dengan presentase 5,1%.

### Karakteristik Divisi Kerja

**Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Divisi Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Keuangan	21	17,9	17,9	17,9
Operasional	51	43,6	43,6	61,5
Pemeliharaan	3	2,6	2,6	64,1
SDM&Humas	42	33,3	33,3	97,4
Total	62	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4 tentang data responden berdasarkan divisi kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang divisi kerja operasional 51 responden dengan presentase 43,6%, yang

kemudian disusul oleh responden yang di visi kerja di bagian SDM&Humas 42 Responden dengan presentase 33,3%.Kemudian responden di visi kerja keuangan sejumlah 21 responden dengan presentase 17,9 %, Responden yang di visi kerja pemeliharaan sejumlah 3 responden dengan presentase 2,6%.

### Karakteristik Lama Bekerja

**Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tahun	41	35,0	35,0	35,0
3-6 Tahun	60	51,3	51,3	86,3
4-8 Tahun	16	13,7	13,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 5 tentang data responden berdasarkan lama bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang lama bekerja 3-6 tahun adalah sebanyak 60 responden dengan presentase 51,3%, yang kemudian disusul oleh responden yang lama bekerja 2 Tahun sejumlah 41 Responden dengan presentase 35,9%.Kemudian responden yang lama bekerja 4-8 Tahun sebanyak 16 responden dengan persentase 13,7%.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel r person correlation. Uji validitas yang dimaksud untuk mendapatkan hasil penelitian yang terbaik dan bermutu. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 23 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r-positif dan r-hitung > r-tabel maka pernyataan valid
2. Jika r-hitung negatif dan r-hitung < r-tabel maka pernyataan tidak valid

Apabila nilai r hitung > r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan valid. R-tabel ditentukan dengan cara mencari besarnya df dan besarnya df dapat dihitung dengan rumus  $N-2$ .  $N$ =jumlah sample :  $30-2 = 28$  dan alpha 0.05. Diperoleh r tabel 0,361 (lihat r tabel pada df=28, sig. 0.05).

**Tabel 6. Uji Validitas Kepemimpinan**

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,438	0,361	Valid
X1.2	0,656	0,361	Valid
X1.3	0,476	0,361	Valid
X1.4	0,653	0,361	Valid
X1.5	0,799	0,361	Valid
X1.6	0,537	0,361	Valid

X1.7	0,479	0,361	Valid
X1.8	0,799	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel kepemimpinan memenuhi persyaratan dikarenakan nilai korelasi mempunyai nilai diatas 0,361 nilai r table dengan sampel pengujian n= 30 responden.

**Tabel 7. Uji Validitas Motivasi**

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,621	0,361	Valid
X2.2	0,628	0,361	Valid
X2.3	0,703	0,361	Valid
X2.4	0,553	0,361	Valid
X2.5	0,566	0,361	Valid
X2.6	0,501	0,361	Valid
X2.7	0,753	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel kinerja memenuhi persyaratan dikarenakan nilai korelasi mempunyai nilai diatas 0,361 nilai r table dengan sampel pengujian n= 30 responden.

**Tabel 8. Uji Validitas Kinerja**

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,800	0,361	Valid
Y2	0,555	0,361	Valid
Y3	0,699	0,361	Valid
Y4	0,743	0,361	Valid
Y5	0,492	0,361	Valid
Y6	0,499	0,361	Valid
Y7	0,426	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel kinerja memenuhi persyaratan dikarenakan nilai korelasi mempunyai nilai diatas 0,361 nilai r table dengan sampel pengujian n= 30 responden.

### Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut cukup baik (Suharsimi, 20016:178). Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha > 0,60 (Ghozali, 2016:45)

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan X1**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	8

---

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil uji reliabilitas Variabel kepemimpinan (X1) dapat diketahui bahwa, Nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,752 yang berarti nilainya lebih besar dari 0,60. Jadi, berdasarkan ketentuannya atau dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dinyatakan Realiabel.

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja X2**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,728	7

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil uji reliabilitas Variabel motivasi kerja (X2) dapat diketahui bahwa, Nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,728 yang berarti nilainya lebih besar dari 0,60. Jadi, berdasarkan ketentuannya atau dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) dinyatakan Realiabel.

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,717	7

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil uji reliabilitas Variabel kinerja pegawai (Y) dapat diketahui bahwa, Nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,717 yang berarti nilainya lebih besar dari 0,60. Jadi, berdasarkan ketentuannya atau dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan Realiabel.

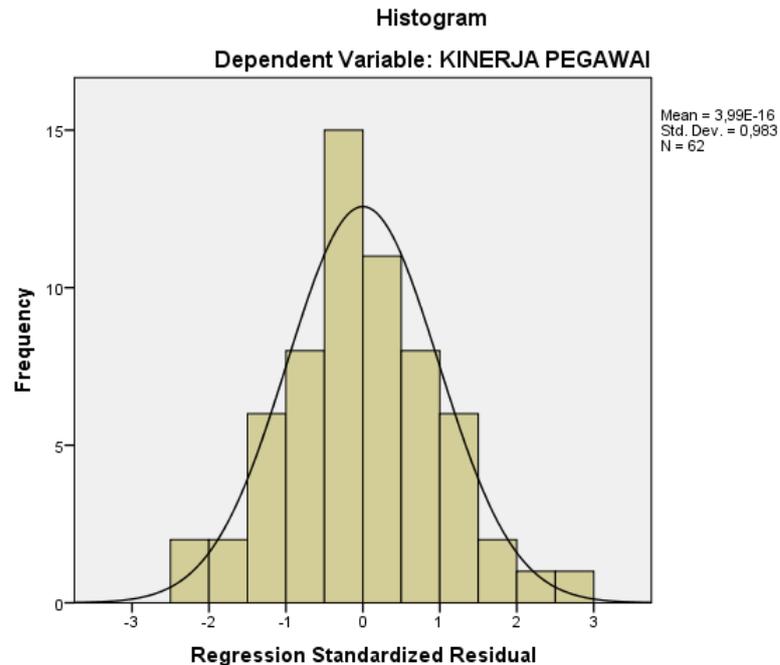
## **Analisa Data**

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji ini merupakan persyaratan dalam statistik yang harus dilakukan dalam memberikan kepastian dalam analisis regresi, berikut beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam regresi linier berganda.

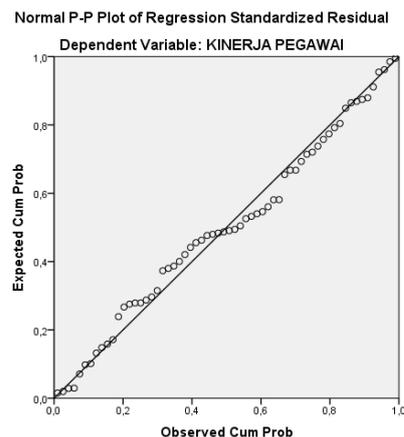
### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh tiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 23.0. Asumsi normalitas dapat di periksa pada output normal P-P plot, Histogram. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titiktitik output plot mengikuti garis diagonal plot. Sedangkan grafik Histogram ditunjukkan dengan kurva melengkung membentuk lonceng sempurna.



**Gambar 2. Histogram Hasil Uji normalitas Data**

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa bentuk Kurva melengkung pada grafik diatas membentuk lonceng sempurna hingga dapat dinyatakan bahwa data yang di peroleh setiap variabel berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh oleh setiap variabel berdistribusi normal juga dapat di lihat pada gambar Normal P-P plot sebagai berikut.



**Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot**

Pada Gambar di atas Normal P-P plot diatas menunjukkan titik-titik hitam yang menyebar disekitar garis diagonal, dimana titik hitam tersebut merupakan data yang menyebar pada garis diagonal tersebut yang menandakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak, juga dapat diuji menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan Sebagai berikut:

1. Apabila nilai Sig. > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.
2. Apabila nilai sig. < 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Berikut merupakan hasil uji kolmogorov smirnov

**Tabel 12. Hasil uji Kolmogorov Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,53004274
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,070
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Dari hasil Output SPSS “One-sample Kolmogrovsmirnov Test” diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-Tailed) lebih besar dari pada 0,05 yaitu sebesar 0,200. karena Sig. 0,200 > 0,05, maka sesuai dengan ketentuannya dapat di simpulkan bahwa data dinyatakan berdistribusi Normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan pengujian yang bertujuan melihat model regresi apakah terdapat korelasi antara variabel independen (bebas). Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF), dengan kriteria pengambilan keputusan: Jika nilai tolerance kurang dari atau sama dengan 0,10 dan nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10, dapat dikatakan model regresi menunjukkan adanya masalah multikolinieritas (Ghozali, 2018).

**Tabel 13. Hasil Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1,009	2,518		-,401	,690		
	KEPEMIMPINAN	,137	,057	,148	2,405	,019	,996	1,004
	MOTIVASI KERJA	,891	,064	,860	13,995	,000	,996	1,004

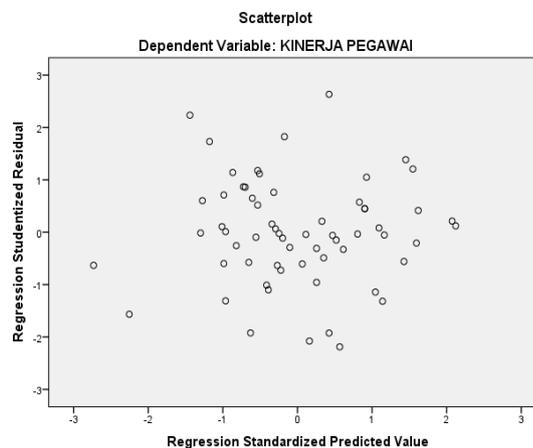
Berdasarkan tabel hasil uji Multikolinieritas diatas menunjukkan hasil atau nilai Tolerance Variabel. Untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,996 dan variabel motivasi sebesar 0,996. Dan dapat diketahui bahwa nilai kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,10. Kemudian pada nilai VIP, Variabel kepemimpinan memperoleh nilai sebesar 1,004 dan Variabel motivasi Sebesar 1,004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai VIP kedua variabel tersebut lebih kecil dari 10,00. Berdasarkan ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinieritas diatas telah memenuhi kriteria yang telah di tentukan dan dinyatakan pada data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model persamaan regresi terjadi kesamaan Variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali 2015) Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada out put SPSS 23.0 dengan memperhatikan bagian scatterplot. Ketentuannya sebagai berikut (Ghozali 2015):

1. Jika titik-titiknya pada scatter plot membentuk pola tertentu yang teratur, maka dapat diindikasikan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Berikut merupakan hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan program SPSS 23.0 sebagai berikut:



**Gambar 4. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar grafik hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat diketahui bahwa sebaran data yang berupa titik-titik hitam di atas grafik sumbu Y menyebar secara terpisah dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan sesuai dengan ketentuannya diindikasikan tidak terjadi Heteroskedastisitas atau kesamaan variasi data terhadap data lain.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas terhadap data juga dapat dilakukan dan diketahui melalui uji Glesjer dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig. > 0,05, Maka tidak terjadi Heteroskedastisitas
2. Jika nilai Sig. < 0,05, Maka Diprediksi terjadi heteroskedastisitas.

Berikut merupakan Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glesjer:

**Tabel 14. Hasil Uji Glesjer**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,453	1,640		1,496	,140
KEPEMIMPINAN	-,001	,037	-,004	-,028	,978
MOTIVASI KERJA	-,045	,041	-,140	-1,085	,282

Berdasarkan hasil Output SPSS “Coefficients” Pada kolom Sig. diatas dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi variabel Kepemimpinan (X1) lebih besar dari pada 0,05 adalah Sebesar 0,978 (0,978 > 0,05). Demikian pula dengan Variabel motivasi kerja (X2) memperoleh hasil nilai signifikansi lebih besar dari pada 0,05 adalah sebesar 0,282 (Sig. 0,282 > 0,05). Karena nilai signifikan semua variabel diatas lebih besar dari 0,05 maka, sesuai dengan ketentuan dalam uji glesjer dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam model regres ini.

### Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari perusahaan yang terkontrol. Hipotesisi yang akan di uji dan di buktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang peru di uji kebenarannya dalam penelitian.

### ***Analisis Regresi Linier Berganda***

Analisis regresi linier berganda adalah alat yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali 2015). Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Model pengaruh kinerja dengan beberapa variabel bebasnya tersebut di uraikan dalam fungsi persamaan sebagai berikut:

$$Y = a - b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- X1= kepemimpinan
- X2= motivasi kerja
- b1,b2 = Koefisien regresi
- a = Konstanta

Berikut merupakan hasil Uji regresi linear berganda:

**Tabel 15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,009	2,518		-,401	,690
KEPEMIMPINAN	,137	,057	,148	2,405	,019
MOTIVASI KERJA	,891	,064	,860	13,995	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari tabel diatas, yang merupakan nilai hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada kolom B, dan diketahui memperoleh nilai Konstanta (Constant) sebesar -1,009 dan nilai Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,137 dan koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,891. Dari nilai tiap koefisien regresi variabel dan konstanta tersebut maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,009 + 0,137 + 0,891$$

1. Berdasarkan persamaan regresi di atas, diperoleh nilai constant (a) sebesar -1,009 (negatif), menunjukkan bahwa bila nilai kepemimpinan dan motivasi adalah nihil (0) maka kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar -1,009
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan adalah 0,137 (positif) jika ada peningkatan pemimpin dalam memberikan motivasi maka mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 13,7% pada PT Jasa Marga Persero Tbk Cabang Belmera. Namun bila terjadi penurunan terhadap kepemimpinan maka akan menurunkan kinerja pegawai dengan asumsi motivasi tetap.
3. Nilai koefisien regresi motivasi adalah 0,891 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap motivasi maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 89,1% pada Perusahaan PT Jasa Marga Persero Tbk Cabang Belmera. Jika ada penurunan terhadap motivasi maka akan menurunkan kinerja pegawai dengan asumsi nilai kepemimpinan tetap.

### **Uji Statistik t**

Uji statistik t merupakan pengujian yang penggunaannya dipakai untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya antara variabel-variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat), dengan memperkirakan variabel lainnya akan konstan, dapat dilihat dari nilai t-statistik (thitung) dengan nilai ttabel atau melihat nilai signifikannya, di mana jika thitung > ttabel atau nilai signifikannya < 0.05 maka dapat dikatakan variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

**Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis-t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,009	2,518		-,401	,690
KEPEMIMPINAN	,137	,057	,148	2,405	,019
MOTIVASI KERJA	,891	,064	,860	13,995	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Kemudian hasilnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ .  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut : dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 dan  $n = 62$  responden.

$$t_{tabel} = n - k - 1$$

maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$t_{tabel} = 62 - 2 - 1$$

$$t_{tabel} = 59$$

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{tabel}$  dengan jumlah  $df = 59$  dan taraf signifikan 0,05, adalah dapat dilihat pada tabel titik presentase distribusi t ( $df = 41-80$ ) maka, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.67109 Dapat dideskripsikan bahwa:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel koefisien diatas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 2,405 hal ini berarti  $t_{hitung} (2,405) > t_{tabel} (1.671)$ , dengan tingkat signifikansi/probabilitas  $0,019 > 0,05$  maka secara uji hipotesis yang menandakan bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel koefisien diatas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 13,995 hal ini berarti  $t_{hitung} (13,995) > t_{tabel} (1.671)$ , dengan tingkat signifikansi/probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka secara uji hipotesis yang menandakan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

**Uji Statistik f**

ANOVA (uji f) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja, Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan tabel titik presentase distribusi f untuk probabzilitas = 0,05 maka nilai Ftabel penelitian ini adalah 3,08. Berikut merupakan tabel hasil.

**Tabel 17. Hasil Uji f**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	501,068	3	250,534	103,510	,000 <sup>b</sup>
Residual	142,803	59	2,420		
Total	643,871	62			

Dari tabel hasil Output SPSS “ANOVA” di atas, dapat diketahui bahwa nilai fhitung lebih besar dari pada ftabel yaitu (103,510 > 2,76) dengan tingkat signifikansi/probabilitas 0,000<0,05 dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Uji Koefisien Determinasi**

Uji Koefisien Determinasi dapat disebut juga R-Square (R<sub>2</sub>) yang bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan model yang dipakai dalam menguraikan variabel dependen (Oktariyani & Hasanah, 2019). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil menunjukkan rendahnya kemampuan dalam menguraikan variabel dependen dan R<sup>2</sup> yang tinggi atau mendekati angka 1 maka menunjukkan kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen yang semakin kuat sehingga dapat hampir memberikan informasi yang dibutuhkan (Ghozali, 2018).

**Tabel 18. Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 <sup>a</sup>	,778	,771	1,55576

Nilai koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,778 (77,8%), angka ini menggambarkan hubungan yang simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 77,8% dan sisanya 22,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**PEMBAHASAN PENELITIAN**

Pembahasan penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menguraikan apakah variabel Independen atau variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berikut merupakan Pembahasan masing-masing variabel penelitian:

1. Ada pengaruh Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Jasa Marga Persero Tbk Cabang Belmera

---

Dari hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti maka, telah diperoleh hasil yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Marga Persero Tbk Cabang Belmera dimana dapat dilihat bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 2,405 hal ini berarti  $t_{hitung} (2,405) > t_{tabel} (1,671)$ , dengan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,019 ( $0,019 > 0,05$ ) maka secara uji hipotesis yang menandakan bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Marga Persero Tbk Cabang Belmera. Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa Pengaruh yang diberikan Variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,778 atau 77,8%. Jika ada peningkatan pemimpin dalam memberikan motivasi maka mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 77,8%. Jadi meningkatnya Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan sebesar 77,8% dimana 22,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ashadi Jambak 2018 dengan judul Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Barus dengan hasil penelitian yang menyatakan Hasil tersebut menunjukkan Berdasarkan uji hipotesis uji  $t$  (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana  $t_{hitung} 5,870 > t_{tabel} 1,7033$  dan taraf signifikan  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

2. Ada pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Jasa Marga Persero Tbk Cabang Belmera

Dari hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti maka, telah diperoleh hasil yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Marga Persero Tbk Cabang Belmera dimana dapat dilihat bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 13,995 hal ini berarti  $t_{hitung} (13,995) > t_{tabel} (1,6710)$ , dengan tingkat signifikansi/probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka secara uji hipotesis yang menandakan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Marga Persero Tbk Cabang Belmera. Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa Pengaruh yang diberikan Variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,778 atau 77,8%. Jika ada peningkatan terhadap motivasi maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 77,8%. Jadi meningkatnya Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 77,8% dimana 22,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ashadi Jambak 2018 dengan judul Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi

---

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Barus dengan hasil penelitian yang menyatakan Hasil tersebut menunjukkan Berdasarkan uji hipotesis uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel Variabel motivasi menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dimana t hitung  $0,420 < t$  tabel  $1,7033$  dan taraf signifikan  $0,678 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

3. Ada pengaruh Pemimpin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Jasa Marga Persero Tbk Cabang Belmera

Hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti maka, telah diperoleh hasil yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada pada PT Jasa Marga Persero Tbk Cabang Belmera dimana Hal ini dapat diketahui dari hasil uji simultan diperoleh nilai Fhitung  $103,510$  lebih besar dari Ftabel =  $2,76$  ( $103,510 > 2,76$ ) dengan taraf signifikan lebih kecil dari  $0,05$ . Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh yang mampu diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar  $77,8\%$  dimana sisanya sebesar  $22,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Hal tersebut dapat dilihat dari uji parsial (uji t) untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $3,407$  hal ini berarti thitung ( $3,407$ ) > ttabel ( $1,658$ ) dimana Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin buruk.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Hal tersebut dapat dilihat dari uji parsial (uji t) untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $3,7211$  hal ini berarti thitung ( $3,721$ ) > ttabel ( $1,65833$ ), maka secara uji hipotesis yang menandakan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk motivasi karyawan maka berpengaruh pada kinerja karyawan yang juga semakin buruk.
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan atau bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Marga Persero Tbk Cabang Belmera. Dapat diketahui pada hasil analisis uji f dimana, nilai Fhitung

---

= 16,582 lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,08$  ( $16,582 > 3,08$ ) dengan taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah memberikan kesempatan pada penulis agar menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis berharap karya ilmiah dapat diambil ilmu dan manfaatnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. 2017, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Edisi 1. Zanafa, Pekanbaru.
- Ashadi, J. 2018 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Keyawan Kantor Unit Penyelenggaraan Pelabuhan Barus( Studi Pada Pelabuhan KUPP Kelas III Barus Kabupaten Tapanuli-Tengah)
- Bonaparte do Rêgo, Elvino, Wayan Gede Supartha, and Ni Nyoman Kerti Yasa. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*11(2017):3731
- Danang Setya Ramadhani . 2016 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (Bpkb) Daerah Istimewa Yogyakarta (Diy)
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I., 2015. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19 (5th ed.)*. Bada Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik )*. Depok: PT Rajagraindo Persada
- Kotler dan Keller. 2015 . "Manajemen sumber daya manusia". Jakarta : Erlangga, Edisi 13 jilid 1 dan 2
- Mangkunegara, A.A.A.P., 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, edisi 13.ed. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Orocomna, Cion, Tinneke M. Tumbel, Sandra Ingried Asaloei. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dharma Utama (Duta Paint) Kota Baru." *Jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 1 (2012): 66–72.

---

Ralph M. Stogdill dalam maria 2016 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Soehardi, Dwi Vita Lestari. 2021. Pengantar Manajemen Syariah, Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata.

Silitonga, Eddy Sanusi. 2020. Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.

Windi Wulandari 2019 Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Jaya Primakarsa