

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengujian Standar Instrumen Mekanisasi Pertanian Kabupaten Tangerang

Yusuf Andre Amarly^{1*}, Angga Juanda²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:

Received (11-11-2024)

Revised (18-11-2024)

Accepted (5-12-2024)

Keywords:

Leadership Style, Work
Motivation, Employee
Performance

ABSTRACT

Researchers conducting this research aim to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at the Center for Standard Testing of Agricultural Mechanization Instruments in Tangerang Regency, whether the influence is partial or simultaneous. Researchers used descriptive quantitative research methods in this research with employees of the Center for Standard Testing of Agricultural Mechanization Instruments in Tangerang Regency as the population. The saturated sampling method is a sampling method that researchers used with a sample size of 75 employees. This research proves that Leadership Style has a partial effect on employee performance at the Center for standard testing of agricultural mechanization instruments in Tangerang Regency, shown by $t_{count} > t_{table}$, namely $6.679 > 1.992$ with a Sig value. less than 0.05, namely < 0.001 . Work motivation also partially influences the performance of employees at the Tangerang district agricultural mechanization instrument standard testing center as shown by $t_{count} > t_{table}$, namely $9.291 > 1.992$ with a Sig value. less than 0.05, namely < 0.001 . Furthermore, leadership style and work motivation were proven to simultaneously influence employee performance at the Tangerang district agricultural mechanization instrument standard testing center with $F_{count} > F_{table}$, namely $46.269 > 3.12$ with a Sig value. less than 0.05, namely 0.001.

Kata Kunci:

Gaya kepemimpinan,
Motivasi kerja, Kinerja
pegawai

ABSTRAK

Peneliti melakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengujian Standar Instrumen Mekanisasi Pertanian Kabupaten Tangerang, baik pengaruhnya secara parsial ataupun simultan. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif pada penelitian ini dengan pegawai Balai Besar Pengujian Standar Instrumen Mekanisasi Pertanian Kabupaten Tangerang sebagai populasi. Metode sampel jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang peneliti gunakan dengan jumlah sampel sebanyak 75 pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai besar pengujian standar instrumen mekanisasi pertanian Kabupaten Tangerang ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,679 > 1,992$ dengan nilai Sig. kurang dari 0,05 yaitu sebesar $< 0,001$. Motivasi kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Balai besar pengujian standar instrumen mekanisasi pertanian kabupaten Tangerang yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,291 > 1,992$ dengan nilai Sig. kurang dari 0,05 yaitu $< 0,001$. Selanjutnya Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terbukti berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai besar pengujian standar instrumen mekanisasi pertanian kabupaten Tangerang dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $46,269 > 3,12$ dengan nilai Sig. kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,001.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis dan organisasi, baik pemerintah maupun swasta, pencapaian keunggulan kompetitif menjadi tujuan utama untuk mempertahankan keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) yang handal adalah faktor penting dalam mencapai keunggulan ini, karena SDM tidak hanya sekadar tenaga kerja, tetapi juga modal yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Pengelolaan SDM yang tepat menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi, dan salah satu cara untuk menilai kualitas SDM adalah melalui kinerja pegawai. Kinerja pegawai memainkan peran vital, terutama dalam instansi pemerintah, karena mencerminkan efektivitas dan efisiensi operasional dalam mencapai tujuan strategis.

Kualitas SDM di perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin saat memengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi efektivitas seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi bawahannya. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menghasilkan kinerja tinggi. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menyebabkan rendahnya motivasi dan menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:170), gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya melibatkan pemberian instruksi, tetapi juga memerlukan kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuan yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi yang ada, untuk memastikan setiap tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Balai Besar Pengujian Standar Instrumen Mekanisasi Pertanian (BBPSI Mektan) adalah lembaga teknis yang berfokus pada pengujian, kalibrasi, dan penilaian standar instrumen mekanisasi pertanian. BBPSI Mektan merupakan bagian dari Kementerian Pertanian dan berada di bawah naungan Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP). Tugas utama lembaga ini adalah memastikan bahwa peralatan dan teknologi pertanian yang digunakan di Indonesia sesuai dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting untuk mencapai standar layanan yang tinggi.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap gaya kepemimpinan di BBPSI Mektan, ditemukan bahwa persepsi karyawan terhadap kepemimpinan atasan cukup beragam. Tabel pra-survei menunjukkan bahwa ada sejumlah karyawan yang merasa puas dengan kemampuan atasan dalam mengambil keputusan, memberikan arahan, dan tanggung jawab, tetapi masih banyak juga yang merasa kurang puas, terutama dalam hal pujian atas prestasi dan pengendalian emosi dalam situasi sulit. Data pra-survei ini memberikan gambaran awal bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan di BBPSI Mektan agar dapat memenuhi ekspektasi karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Motivasi kerja adalah faktor penting lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2015:222), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja terbentuk dari sikap karyawan terhadap situasi kerja di perusahaan. Semakin tinggi motivasi karyawan, semakin besar pula kemauan mereka untuk bekerja keras demi mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan data pra-survei mengenai motivasi kerja di BBPSI Mektan, ditemukan bahwa lembaga ini telah memberikan beberapa bentuk motivasi kepada karyawan, seperti program pensiun dan fasilitas kesehatan. Namun, beberapa insentif lainnya, seperti beasiswa pendidikan, kendaraan dinas, penghargaan untuk karyawan berprestasi, dan program pelatihan pengembangan karir, belum tersedia. Kurangnya program-program ini dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya motivasi karyawan. Program pensiun yang diberikan BBPSI Mektan dapat memberikan rasa aman finansial bagi karyawan, sementara fasilitas kesehatan menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan pegawainya. Selain itu, rotasi jabatan memungkinkan karyawan memperoleh pengalaman yang lebih beragam dan meningkatkan kemampuan adaptasi mereka. Namun, tanpa adanya insentif tambahan seperti beasiswa pendidikan atau pelatihan karir, motivasi karyawan mungkin tidak maksimal.

Kinerja BBPSI Mektan dapat dilihat dari capaian indikator strategis organisasi dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan data yang ada, pada tahun 2021, BBPSI Mektan hanya mencapai 50% dari target pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan teknologi sistem pertanian. Pada tahun 2022, capaian dalam pembangunan Zona Integritas hanya mencapai 49% dari target. Sementara itu, pada tahun 2023, kinerja lembaga semakin menurun dengan pencapaian hanya sebesar 43% dari target nilai kinerja.

Penurunan ini menunjukkan adanya tantangan yang signifikan dalam mencapai sasaran kinerja organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan yang kurang efektif dan motivasi karyawan yang rendah. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat menurunkan semangat kerja, sementara kurangnya motivasi kerja dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pra-survei dan data kinerja, jelas terlihat bahwa pengelolaan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai BBPSI Mektan. Pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan kondisi dan kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, pemberian insentif yang sesuai, baik dalam bentuk material maupun non-material, dapat meningkatkan motivasi karyawan secara signifikan.

Penerapan strategi pengelolaan SDM yang efektif di BBPSI Mektan harus mencakup penyesuaian gaya kepemimpinan serta peningkatan program motivasi kerja yang lebih komprehensif. Dengan demikian, diharapkan kinerja organisasi dapat ditingkatkan dan tujuan strategis dapat tercapai sesuai dengan harapan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

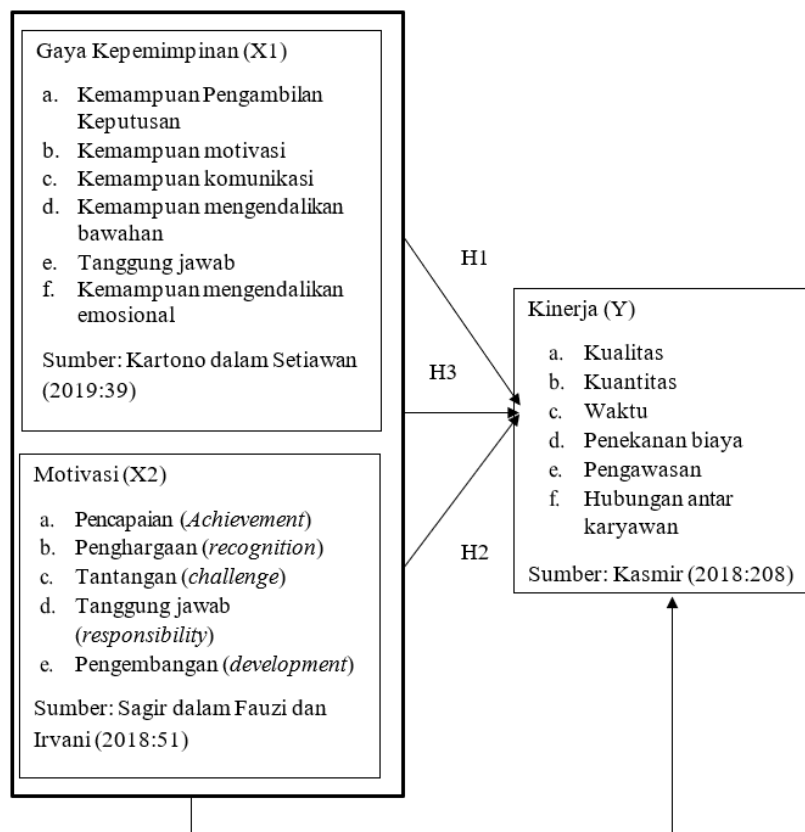
Menurut Hasibuan (2018), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Zaharuddin (2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Masih menurut Hasibuan (2017:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Siagian dikutip Sutrisno (2017:110) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Menurut Edison dkk (2017:168) motivasi ini tidak berwujud, bahkan motivasi seseorang sulit diamati secara pasti. Namun motivasi ini hanya bisa diduga dari tindakan dan perilakunya.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Sutrisno (2017:150) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Wibowo (2017:7) manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Menurut Edison dkk (2017:190) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengujian Standar Instrumen Mekanisasi Pertanian Kabupaten Tangerang.
- H2: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengujian Standar Instrumen Mekanisasi Pertanian Kabupaten Tangerang.
- H3: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengujian Standar Instrumen Mekanisasi Pertanian Kabupaten Tangerang secara simultan.

3. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini akan dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala" (Sugiyono, 2017) Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan di analisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika (Uma Sekaran 2017:76). Penelitian ini bertempat di Balai Besar Pengujian Standar Instrumen Mekanisasi Pertanian Jl. Sinarmas Boulevard Situ Gadung, Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang - Banten Indonesia 15338. Seperti diketahui jumlah Pegawai Balai Besar Pengujian Standar Instrumen Mekanisasi Pertanian berjumlah 100 Pegawai. Mengingat jumlah pegawai yang begitu banyak, peneliti ingin mengambil responden dengan jumlah sampel yaitu 75 pegawai. Alasan kenapa peneliti mengambil sampel dengan jumlah 75 dikarenakan 25 orang lainnya belum termasuk ASN, sedangkan peneliti hanya berfokus kepada pegawai yang merupakan ASN. Teknik penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan 12 pernyataan terkait dengan variabel gaya kepemimpinan (X1), 10 pernyataan terkait motivasi (X2) dan 12 pernyataan terkait variabel kinerja (Y) pada Balai Besar Pengembangan Mekanisasi Pertanian dengan menggunakan skala *likert*. Menurut Siregar (2015:301) regresi linier berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas

(dependent). Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.667	4.264		4.612	<,001
	Gaya Kepemimpinan	.585	.088	.616	6.679	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 27

Dalam bukti analisis ini, dibuatlah persamaan yaitu $Y = a + bx_1$ dengan diketahuai nilai a constant sebesar 19,667 dan nilai b yaitu koefisien arah regresi linier sebesar 0,585, maka menghasilkan persamaan $Y = 19,667 + 0,585X_1$. Dari persamaan yang ditemukan, penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai constant dalam persamaan tersebut sebesar 19,667 yang menandakan bahwa tanpa adanya variabel X1, maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 19,667 point. Berdasarkan hal tersebut, hubungan positif dapat diketahui dari nilai konstanta yang positif
- Peneliti menemukan nilai koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,585 yang membuktikan ketika tanpa perubahan pada variabel X2 dan konstanta tetap, menyebabkan tiap perubahan 1 (satu) unit di variabel X1 akan mengubah 0,594 poin pada Kinerja pegawai (Y)

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.372	3.748		3.568	<,001
	Motivasi Kerja	.855	.092	.736	9.291	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 27

Dalam pembuktian analisis ini, dibuatlah persamaan yaitu $Y = a + bx_2$ dengan nilai a (constant) sebesar 13,372 dan nilai b yaitu koefisien arah regresi linier sebesar 0,855, maka menghasilkan persamaan $Y = 13,372 + 0,855X_2$. Kesimpulan dari persamaan diatas adalah sebagai berikut:

- Nilai constant dalam persamaan tersebut memiliki nilai 13,372 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel Motivasi Kerja (X2) maka nilai Kinerja (Y) sebesar 13,372 point. Berdasar hal tersebut ditemukan bahwa hubungan yang positif diperoleh dari nilai konstanta yang positif.
- Peneliti menemukan nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,855, yang membuktikan bahwa ketika tidak terjadi perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan konstanta tetap, menyebabkan setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Motivasi Kerja (X2) akan berakibat pada berubahnya 0,855 poin pada Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.738	3.955		2.715	.008
	Gaya Kepemimpinan	.190	.103	.200	1.842	.070
	Motivasi Kerja	.693	.126	.597	5.489	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 27

Dalam pembuktian analisis ini, dapat dibuat persamaan yaitu $Y = a + bx_1 + bx_2$ dengan diketahui nilai a yaitu constant sebesar 10,738, nilai bx_1 yaitu koefisien arah regresi linier X_1 sebesar 0,190 dan nilai bx_2 yaitu koefisien arah regresi linier X_2 sebesar 0,693, maka menghasilkan persamaan berikut.

$Y = 10,738 + 0,190X_1 + 0,693X_2$. Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Nilai *constant* pada persamaan tersebut sebesar 10,738 yang berarti jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak ada, maka terindikasi nilai Kinerja Pegawai (Y) memiliki besaran 10,738 point. Berdasarkan hasil tersebut, hubungan yang positif dapat dilihat dari konstanta yang positif
- b. Peneliti menemukan nilai Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,190 yang membuktikan bahwa jika tidak adanya perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) dan konstanta tetap, maka setiap ada perubahan 1 (satu) unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) akan menyebabkan perubahan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,190 *point*.
- c. Peneliti menemukan nilai Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,693 yang menandakan bahwa dengan tidak adanya perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan dengan konstanta yang tetap, menyebabkan setiap 1 (satu) unit berubah pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan merubah 0,693 *point* pada variabel Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.616**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	75	75
Kinerja	Pearson Correlation	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas, peneliti menemukan nilai koefisien korelasi memiliki besaran 0,616 atau 61,6%. Dalam pedoman, nilai tersebut menandakan bahwa koefisien antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan **Kuat**, yaitu sebesar 61,6%. Sedangkan sisa persentasenya, yaitu 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.736**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	75	75
Kinerja	Pearson Correlation	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, peneliti menemukan nilai koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai koefisien sebesar 0,736 atau 73,6%. Dalam pedoman, nilai ini memiliki arti bahwa koefisien korelasi diantara variabel X_2 dan juga Y memiliki hubungan yang **Kuat** artinya 73,6% variabel X_2 terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh, Sedangkan sisanya persentasenya 26,4% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.750 ^a	.562	.550	4.07805	.562	46.269	2	72	<.001

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 27

Merujuk pada hasil diatas, peneliti menemukan nilai pada kolom R sebesar 0,750 atau 75%. Dalam pedoman, nilai tersebut memiliki tingkat hubungan Kuat artinya sebesar 75% variabel X₁ dan X₂ terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh. Sedangkan, sisa persentasenya yaitu sebesar 25% dipengaruhi faktor lain.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini mengindikasikan kekuatan hubungan dalam sebuah variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk menemukan hubungan tersebut, digunakan SPSS versi 27 yang mana memiliki hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (X₁) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.379	.371	4.82342

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi adalah 0,379. Berdasarkan temuan tersebut, pengaruh yang ada pada X₁ terhadap Y memiliki besaran 37,9% dengan sisa persentase yaitu 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.536	4.14431

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, peneliti menemukan nilai koefisien determinasi memiliki besaran 0,542, yang erarti bahwa pengaruh X₂ terhadap Y adalah sebesar 54,2% dengan sisa persentase yaitu 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.550	4.07805

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, peneliti menemukan bahwa nilai koefisien determinasi tersebut sebesar 0,562, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y adalah sebesar 56,2% dengan sisa persentase 43,8% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.667	4.264		4.612	<,001
	Gaya Kepemimpinan	.585	.088	.616	6.679	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan *output* SPSS 27 diatas, peneliti dapat mengetahui t_{hitung} memiliki nilai sebesar 6,679 yang artinya lebih besar dari t_{tabel} yang memiliki besaran 1,992 dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar <0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05, dimana dalam ketentuan berarti Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Pembuktian ini mengindikasikan ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 11. Hasil Uji T Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.372	3.748		3.568	<,001
	Motivasi Kerja	.855	.092	.736	9.291	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil *output* SPSS 27 diatas, peneliti dapat mengetahui t_{hitung} memiliki nilai sebesar 9,291 maka lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,992. Nilai signifikansi diperoleh sebesar <0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05, dimana dalam ketentuan berarti Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Pembuktian terindikasi ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1538.951	2	769.475	46.269	<,001 ^b
	Residual	1197.396	72	16.630		
	Total	2736.347	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS 27

Seperti yang diilustrasikan oleh tabel, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 46,269 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,12. Pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah < 0,001, menunjukkan besaran signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa ada dampak signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berlandaskan analisis kuantitatif yang peneliti lakukan, peneliti menemukan bahwa persamaan regresinya adalah $Y = 19,667 + 0,585X_1$. Persamaan tersebut mengindikasikan adanya pengaruh positif yang dimiliki variabel X₁ terhadap variabel Y. Dimana nilai konstanta memiliki besaran 19,667 yang artinya nilai variabel Y sebesar 19,667 jika variabel Gaya Kepemimpinan tidak ada, Koefisien regresinya memiliki nilai sebesar 0,585 menunjukkan bahwa jika nilai konstanta tetap dan tanpa perubahan pada variabel

Motivasi Kerja, hasil tersebut artinya tiap 1 satuan berubah pada variabel Gaya Kepemimpinan akan menyebabkan perubahan Kinerja Pegawai sebesar 0,585 poin.

Koefisien korelasi yang telah dilakukan peneliti, telah ditemukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Y menghasilkan nilai 0,616 yang berada di rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Selanjutnya, hasil korelasi determinasi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) menghasilkan *R Square* 0,379, yang diartikan memiliki kontribusi sebesar 37,9%. Pada *Output* SPSS versi 27 untuk uji hipotesis secara parsial, menghasilkan t_{hitung} sebesar 6,679 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,679 > 1,992$. Tingkat signifikansi ditemukan senilai $< 0,001$, yang mana angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan memperhatikan ketentuan yang ada, peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Pengujian Standar Instrumen Mekanisasi Pertanian Kabupaten Tangerang.

Mengacu pada jurnal yang diteliti oleh Dalimunth (2018:61) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan, lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan nya.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berlandaskan analisis kuantitatif, peneliti menemukan persamaan regresi yaitu $13,372 + 0,855X_2$. Persamaan ini mengindikasikan adanya dampak positif yang dimiliki variabel X_2 terhadap variabel Y. Dimana nilai konstanta memiliki nilai sebesar 13,372 yang artinya nilai variabel Y sebesar 13,372 jika variabel Motivasi Kerja tidak ada dan koefisien regresi memiliki besaran 0,855, jati tiap 1 (satu) unit berubah pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan menyebabkan perubahan 0,855 terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini berlaku jika tidak ada perubahan pada variabel X_1 dan konstanta tetap.

Koefisien korelasi menghasilkan besaran nilai 0,736 untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yang termasuk dalam rentang 0,60 sampai 0,799 yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Korelasi determinasi variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan *R Square* sebesar 0,542 atau 54,2%. Peneliti menyimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan variabel X_2 terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 54,2%. Pada *Output* SPSS versi 27 untuk uji hipotesis secara parsial, variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 9,291 lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi $< 0,001$ lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Menurut ketentuan yang ada, peneliti menyimpulkan adanya dampak yang signifikan dan positif pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan di Balai Besar Pengujian Standar Instrumen Mekanisasi Pertanian Kabupaten Tangerang.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tania (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan pendorong yang memaksa seseorang dalam mengambil beberapa tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Analisis kuantitatif menghasilkan persamaan regresi, yaitu $Y = 10,738 + 0,190X_1 + 0,693X_2$. Persamaan itu mengarahkan pengaruh positif yang terindikasi pada variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y. Nilai konstanta memiliki besaran 10,738 yang mengandung arti jika variabel X_1 dan X_2 tidak ada, maka nilai variabel Y sebesar 10,738 poin, nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki besaran 0,190 yang mengandung arti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_2), berakibat setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel X_1 akan menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel Y sebesar 0,190 poin. Sedangkan, nilai koefisien regresi untuk variabel X_2 sebesar 0,693 menunjukkan bahwa perubahan 1 (satu) pada variabel ini akan menyebabkan perubahan sebesar 0,693 poin pada variabel Kinerja Pegawai tanpa adanya perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan. *Output* koefisien korelasi membuktikan bahwa variabel X_1 dan X_2 memiliki korelasi positif yang kuat dengan Kinerja Pegawai, dengan nilai yang diperoleh sebesar 0,750 yang masuk dalam rentang 0,60 sampai 0,799, yang berarti memiliki hubungan yang kuat. *Output* korelasi determinasi variabel X_1 dan X_2 terhadap Kinerja Pegawai membuktikan nilai *R Square* sebesar 0,562 yang artinya variabel bebas tersebut mewakili 56,2% kontribusi terhadap kinerja pegawai. Pada *Output* SPSS 27 untuk uji hipotesis secara simultan, variabel X_1 dan X_2 terhadap kinerja pegawai menghasilkan F_{hitung} sebesar 46,269 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu $46,269 > 3,12$. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai signifikan pada tingkat $< 0,001$, dimana sesuai dengan ketentuan artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan uraian tersebut terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Pengujian Standar Instrumen Mekanisasi Pertanian Kabupaten Tangerang, berdasarkan ketentuan yang ada.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti (2020:159) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen, yang mana dosen disini termasuk karyawan. Beliau menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja dosen diprioritaskan gaya kepemimpinan yang berkarakter dan perlu adanya perbaikan konsep motivasi khususnya motivasi eksternal. Artinya pimpinan memiliki keteladanan yang nyata dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang benar dan konsisten. Dan juga Universitas dapat membuat sebuah model aturan yang terintegrasi dan memiliki sebab akibat terhadap pelaksanaan dan pelanggarannya, namun dilandasi pada prinsip keadilan dan kesejahteraan.

5. PENUTUP

Peneliti mengidentifikasi adanya pengaruh positif yang terdapat diantara variabel X_1 terhadap kinerja pegawai. Pernyataan ini berlandaskan penemuan dalam perhitungan yang menggunakan SPSS 27 dengan temuan bahwa nilai thitung > lebih besar dari ttabel ($6,679 > 1,992$) dengan nilai signifikansi $< 0,001$ lebih kecil dari $0,05$. Peneliti juga mengidentifikasi adanya pengaruh positif yang terjadi pada variabel X_2 terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengujian Standar Instrumen Mekanisasi Pertanian Kabupaten Tangerang. Menurut penemuan yang berdasar pada perhitungan SPSS 27 membuktikan nilai thitung yang lebih besar daripada ttabel ($9,192 > 1,992$), dengan nilai signifikansi $< 0,001$ yang mana lebih kecil dari $0,05$. Peneliti mengidentifikasi pengaruh positif dalam variabel X_1 dan X_2 terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pengujian Standar Instrumen Mekanisasi Pertanian Kabupaten Tangerang. Hal tersebut berdasar pada hasil perhitungan menggunakan SPSS 27 menghasilkan Fhitung yang lebih besar dari Ftabel ($46,269 > 3,12$), dengan nilai signifikansi $< 0,001$ yang mana lebih kecil dari $0,05$.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis-Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam konsumsi. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen (JKBM)*, 5(1), 53-62.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 5(1).
- Edison, A., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fauzi, & Irvani, R. (2018). *Pengantar manajemen (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Andi.
- Hamali, Y. A. (2017). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamidi. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Viking Engineering. *Jurnal Equilibiria*, 5(1).
- Hamidi. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1).
- Hasibuan, P. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irjanto, B., & Setiawan, H. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada industri UMKM di wilayah D.I. Yogyakarta. *Jurnal Maksipreneur*, 5(2), 15-26.
- Kartono, S. (2019). *Transformational leadership*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik (Cet. ke-4)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Nisa, W. I. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. *Jurnal Idaarah*, 2(2), 155-167.
- Saputra, A. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang. *Economica: Journal of Economic and Economic Education*, 2(2), 134-143.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi efektif dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *JUMANT: Jurnal Manajemen dan Teknologi*, 11(1), 19-34.
- Sodikin, D., Permana, D., & Adia, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun paradigma baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 151-160.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sule, E. T. (2018). *Kepemimpinan dan budaya organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sunyoto, D. (2017). *Penelitian sumber daya manusia: Teori, kuesioner, alat analisis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Surjaweni, W. (2019). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Cet. ke-8)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwandhani, D. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1).
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna*, 3(4).
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Tania, Y. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Premier Management Consulting. *Agora*, 5(1).
- Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13(1).