

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERIKANAN DAN PANGAN KAB. PESISIR SELATAN

Oktaviana¹, Alfian²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP". Padang, Indonesia

Corresponding Author: oktaviana.stiekbp@gmail.com¹, alfian@akbpstie.ac.id²

Article History

Received : 02-11-2023

Revised : 13-11-2023

Accepted : 15-11-2023

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja

Keywords: Employee Performance; Leadership Style; Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk menguji motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kab. Pesisir Selatan. Metode penarikan sampel dengan menggunakan total sampling jenuh sebanyak 66 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama di terima, dan hipotesis kedua diterima.

ABSTRACT

This research aims to test leadership style on employee performance, to test work motivation on employee performance, this research was conducted at the District Fisheries and Food Service Office. South Coast. The sampling method used a total of 66 saturated samples. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression analysis, and t test. The research results show that leadership style has a positive and significant influence on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. So it can be concluded that the first hypothesis is accepted, and the second hypothesis is accepted.

PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi seperti saat ini, berbagai organisasi menghadapi desakan untuk melakukan perbaikan dalam semua aspek guna memastikan kelangsungan operasional mereka. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada potensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan pegawai di dalam perusahaan bukanlah tugas yang sederhana karena memerlukan perencanaan dan pendekatan khusus bagi perusahaan atau organisasi yang mengandalkan banyak tenaga kerja manusia. Setiyawan et al. (2017).

Satu langkah strategis dalam meningkatkan kapabilitas organisasi adalah dengan mengupayakan peningkatan perilaku individu sebagai sumber daya utama yang memiliki peran krusial dalam menjalankan berbagai tanggung jawab pemerintahan. Hal ini bertujuan untuk memastikan pelaksanaan tugas-tugas dengan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas yang optimal Pangarso & Susanti (2016).

Kinerja menjadi dasar bagi pencapaian target organisasi. Suksesnya upaya organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerjanya sangat terkait dengan kemampuan sumber daya manusia yang terlibat dalam aktivitas selama berada di lingkungan organisasi tersebut. Selain itu, peran sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi memiliki signifikansi yang besar. Keputusan sumber daya manusia harus mampu mendongkrak produktivitas, memberikan pengaruh baik terhadap hasil kerja organisasi, bahkan berdampak pada peningkatan kepuasan masyarakat Logahan, (2009).

Prestasi pegawai memegang peran sentral dalam kesuksesan perusahaan. Jika kinerja individu dalam tim menurun, konsekuensinya akan menghambat perusahaan dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan, Gunastri & Oka Pradnyana (2018). Kinerja menggambarkan hasil kerja yang diciptakan oleh pegawai sebagai bukti prestasi yang dihasilkan selama jangka waktu tertentu, yang disesuaikan dengan peran dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas Mangkunegara, (2013)

Sebagai entitas pemerintah yang signifikan, kantor dinas perikanan dan pangan di Kabupaten Pesisir Selatan memiliki peran utama dalam mengakselerasi proses pembangunan di wilayah tersebut. Keberadaannya menjadi kunci penting dalam meraih kesuksesan pembangunan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam kabupaten tersebut. Sumber daya manusia beroperasi dengan standar profesional yang sesuai dengan sistem yang ada, yang berujung pada argumentasi mengenai pentingnya instansi pemerintah memberikan perhatian khusus dan konsisten terhadap pegawai negeri sipil. Prestasi pegawai pemerintah tidak selalu mencapai sasaran yang memuaskan, baik dalam konteks hasil kerja keseluruhan organisasi maupun pencapaian individu para pegawai.

Berikut data kinerja pegawai kantor dinas perikanan dan pangan kabupaten pesisir selatan seperti terlihat di dalam tabel 1.1 berikut:

Tabel 1 Daftar Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Pesisir Selatan

Kegiatan	Target			Realisasi		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Bidang Sekretariat	100%	100%	100%	94%	96%	98%
Bidang Kehewanan dan Perikanan	100%	100%	100%	90%	96%	95%
Bidang Pertanian	100%	100%	100%	93%	95%	96%
Bidang Akuntansi dan	100%	100%	100%	92%	96%	94%

Pelaporan							
Bidang Pangan	Ketahan	100%	100%	100%	91%	93%	91%

Sumber: kantor dinas perikanan dan pangan kab. pesisir selatan

Pada tabel terlihat adanya target dan realisasi kinerja pegawai yang tidak mencapai 100%. Pada kantor perikanan dan pangan Kab. pesisir selatan menetapkan persentase target kinerja pegawai 100%. Terlihat pada tahun 2019 realisasi bidang sekretariat yaitu 94% mengalami peningkatan 2% serta tahun 2021 mengalami peningkatan 2%. Pada tahun 2020 realisasi bidang kehewanian dan perikanan mengalami peningkatan 6% dari 90% di tahun 2019 dan mengalami penurunan 1% di tahun 2021. Pada tahun 2020 bidang pertanian mengalami peningkatan 2% dari 93% di tahun 2019 dan tahun 2021 juga mengalami peningkatan 1%. Pada tahun 2020 realisasi bidang akuntansi dan pelaporan mengalami peningkatan 4% dari 92% tahun 2019 dan mengalami penurunan pada tahun 2021 2%. Sedangkan pada realisasi bidang ketahanan pangan pada tahun 2020 mengalami peningkatan 2% dari 91% di tahun 2019 serta mengalami penurunan 2% pada tahun 2021. Data ini menunjukkan bahwa pada realisasi mencapai target kinerja pegawai kantor dinas perikanan dan pangan Kab. pesisir selatan namun mengalami naik turun.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu langkah yang selalu diupayakan oleh setiap perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kualitas sumber daya manusia yang unggul mempunyai dampak yang signifikan terhadap perkembangan bisnis. Di sisi lain, peningkatan kualitas individu dalam angkatan kerja yang unggul memerlukan pendekatan yang beragam dalam konteks bisnis.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi topik yang menarik untuk dijelajahi, karena memiliki potensi yang signifikan dalam memperkuat penegakan hukum yang juga berdampak positif pada kepentingan individu, komunitas, Negara, dan Bangsa. Bagi individu, prestasi yang baik dari Aparatur Sipil Negara (ASN) akan memastikan pelayanan publik terjaga dan pelaksanaan penegakan hukum berjalan lancar. Bagi masyarakat, kinerja ASN akan memberikan pandangan kepada masyarakat tentang sejauh mana kedisiplinan ASN terhadap hukum dan regulasi yang dijalankan dengan cermat. Performa pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, melibatkan unsur internal maupun eksternal yang juga berdampak besar pada kinerja karyawan. Faktor internal melibatkan hal-hal seperti kondisi fisik tubuh, komponen psikologis seperti minat, bakat, dan dorongan pribadi, serta elemen kelelahan seperti kelelahan fisik dan mental. Sementara itu, faktor eksternal mencakup gaya kepemimpinan, dorongan kerja, perubahan posisi jabatan, lingkungan kerja, dan kondisi kerja, Arisanti et al. (2019).

Menurut Liyas (2019) Gaya kepemimpinan merujuk pada karakteristik, rutinitas, temperamen, karakter, dan identitas yang membedakan seorang pemimpin dalam cara dia berhubungan dengan individu lainnya. Tiap pemimpin memiliki atribut, rutinitas, karakter, dan identitas yang unik saat memimpin sebuah organisasi. Kualitas kepemimpinan harus

dipenuhi dengan sifat-sifat kepribadian positif sehingga pemimpin menjadi teladan bagi timnya, mendorong mereka untuk patuh dan bekerja bersama dengan rasa tanggung jawab yang kuat untuk mencapai target organisasi. Pemimpin yang tidak peduli terhadap kinerja pegawai akan mendorong perilaku sembarangan dari para pegawai dan akibatnya, hasil kinerja yang dihasilkan akan merugikan organisasi.

Dalam menjalankan operasionalnya, suatu organisasi memerlukan seorang pemimpin yang berdisiplin, memiliki karakter yang positif, memiliki pengetahuan yang luas, dan dibekali dengan keterampilan yang akan menjadi teladan yang positif bagi para anggotanya. Penting bagi seorang pemimpin untuk memberikan perhatian ekstra kepada para pegawai agar prestasi kerja mereka dapat ditingkatkan. Berdasarkan observasi awal di lapangan, terlihat bahwa sikap pemimpin yang tidak begitu peduli dan kurang memperhatikan segala hal yang terjadi pada para pegawainya. Pemimpin juga menunjukkan ketidaktegasan dan kurang memberikan penjelasan yang jelas mengenai rencana yang akan dilaksanakan bersama pegawai, yang mengakibatkan penurunan kualitas kinerja pegawai. Selain itu, sikap pemimpin yang tidak disenangi di antara pegawai adalah ketika terkadang pimpinan memberikan tugas yang melebihi kemampuan dan harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditetapkan, yang membuat pegawai harus bekerja sampai menyelesaikannya walaupun sudah melewati jam kerja yang ditentukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nisya (2018) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jago Diesel Surabaya, Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus karena sampel yang diolah diambil dari semua anggota populasi, sehingga didapatkan sampel sebanyak 73 responden karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi pegawai.

Hasil ini didukung oleh Tampi (2014) pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia TBK (regional sales manado), dengan populasi 40 karyawan dengan hasil penelitian menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun pada penelitian Saputri & Andayani, (2018) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada departemen production di PT. Cladtek bi-mental manufacturing batam. Dengan sampel 207 hasil penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 = Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perikanan dan pangan Kab. Pesisir Selatan

Dari uraian tersebut, peneliti berargumen bahwa seorang pemimpin yang peduli kepada pegawainya akan membuat pegawai merasa dihargai dan pegawai akan lebih berkomitmen terhadap organisasi sehingga muncul rasa memiliki terhadap organisasi tempatnya bekerja. Selain gaya kepemimpinan, organisasi juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan organisasi. Motivasi pegawai harus dijaga karena motivasi yang diberikan organisasi kepada pegawai dapat menunjang setiap pegawainya untuk melakukan suatu hal yang menguntungkan organisasinya.

Menurut Liyas (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Motivasi pada kantordinas perikanan dan pangan Kab. pesisir selatan masih tergolong rendah.

Dalam organisasi, motivasi harus mendapat perhatian yang serius bagi manajemen sumber daya manusianya. Organisasi pada masa sekarang harus menjadikan pegawai sebagai aset terpenting untuk kelangsungan organisasinya. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pegawainya dan membuat pegawai merasa nyaman agar kerjasama antara pegawai dan organisasi bisa mencapai visi dan misi yang telah ditentukan. Secara umum untuk memberikan motivasi kepada pegawai, organisasi dapat memberikan berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

Permasalahan yang sering terjadi oleh pegawai dalam menjalankan disiplin pada kantor dinas perikanan dan pangan Kab. pesisir selatan adalah masalah di disiplin terhadap waktu. Disiplin terhadap waktu seperti pegawai sering datang terlambat, pulang sebelum waktunya, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, menambah waktu libur, dan bahkan menipiskan absen kepada temannya.

Dalam permasalahan di atas, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan, semakin tinggi tingkat motivasi kerja, dan semakin disiplin pegawai dalam melakukan pekerjaannya, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin buruk dan tidak efektifnya gaya kepemimpinan, tidak adanya motivasi kerja, dan semakin menurunnya disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa fungsi-fungsi tersendiri. Dimana fungsi-fungsi tersebut saling terkait satu sama lain, serta aktivitas yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia bisa meningkatkan kinerja, produktivitas, kualitas kerja dan pelayanan Liyas (2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Wijayanti (2016). Dengan menggunakan responden 90 orang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan.

Yang didukung oleh penelitian Pratama (2020) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Pembina pengangkutan industries batam. Dengan menggunakan populasi sebanyak 65 orang. Dengan hasil penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2014) tentang pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan FEB UMS. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 = Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perikanan dan pangan Kab. Pesisir Selatan

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksana, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan.

Tempat penelitian ini dilakukandi Kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Pesisir Selatan Jl. Diponegoro, Painan, Kec.IV Jurai, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatra Barat, Kode Pos 25651.

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian tertarik kesimpulanya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja pada semua bagian di Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 66 orang.

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh popilasi tersebut. Hasan (2003) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Total Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2017). Jadi sampel akhir yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 66 Orang.

Menurut Sugiyono (2015) jenis dataterdiri dari atas: Data kualitatif dan Data kuantitatif

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian adalah berupa data primer dan sekunder yaitu: Data Primer dan Data Sekunder.

Cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau fakta-fakta di lapangan, yaitu: Observasi, Wawancara, Kuesioner dan Dokumen.

Uji validitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur benar-benar variabel yang akan diteliti, uji validitas ini terdiri atas kumpulan pertanyaan ataupun pernyataan Sugiyono (2017).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur validitas ini yaitu *Corrected Item Total Correction* dengan standar 0,300. Bisa ditarik kesimpulan jika *Corrected Item Total Correction* besar dari 0,300 maka pertanyaan-pertanyaan maupun pernyataan yang akan diajukan valid, sebaliknya jika *Corrected Item Total Correction* kecil dari 0,300 maka pertanyaan-pertanyaan maupun pernyataan tidak valid.

Uji reabilitas merupakan suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang dapat dipercaya sebagai alat yang digunakan dalam memperoleh data dilapangan, uji reabilitas ini terdiri atas jawaban-jawaban dari responden. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur reabilitas ini yaitu *Cronbatch Alpha* dengan standar 0,7. Bisa ditarik kesimpulan jika *Cronbatch Alpha* besar dari 0,7 maka jawaban yang diperoleh oleh responden reliabel, sebaliknya jika *Cronbatch Alpha* kecil dari 0,7 maka jawaban yang diperoleh dari responden tidak reliabel Ghozali (2013).

Uji normalitas ini bertujuan untuk menilai data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut terdistribusi atau tidak. Adapun indikator yang mengukur dalam uji normalitas yaitu *One Sample Kormogorof Smirnov Test* dengan standar Alpha 5%. Bisa ditarik kesimpulan jika sig besar dari 5% maka penelitian distribusi secara normal, sebaliknya jika sig kecil dari 5% maka penelitian tidak normal Sunyoto (2012)

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur uji multikolinearitas yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* dengan standar untuk VIF 10 dan *Tolerance* 0,1. Bisa ditarik kesimpulan jika VIF besar dari 10 dan *Tolerance* besar dari 0,1 maka penelitian terbatas dari gejala multikolinearitas, sebaliknya jika VIF kecil dari 10 dan *Tolerance* kecil dari 0,1 maka penelitian tersebut tidak terbatas dari gejala multikolinearitas Sunyoto (2012).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur uji heteroskedosisitas yaitu uji *glejser* dengan standar 0,05. Bisa ditarik kesimpulan jika sig besar dari 0,05 maka penelitian bebas dari gejala heteroskedosisitas, jika sig kecil dari 0,05 maka penelitian tidak terbatas dari gejala heteroskrdosisitas Sunyoto (2012).

Regresi berganda merupakan model regresi atau prediksi yang melibatkan beberapa variabel X dan hanya satu variabel Y. Regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel tergantung lebih dari satu. Pada penelitian saat ini, X peneliti berjumlah 2 variabel, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sementara untuk variabel Y yaitu kinerja karyawan.

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

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
 α = konstanta
 β = koefisien Regresi Berganda
X1 = Gaya Kepemimpinan
X2 = Motivasi Kerja
e = Standar error

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji parsial, dimana dengan tujuan untuk membuktikan kebenaran dari probabilitas variabel bebas dibandingkan dengan tingkat kesalahannya, maka peneliti akan menggunakan angka signifikansi probabilitas sebagai berikut (Ghazali, 2013):

1. Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan data lebih besar $>0,05$, maka H_{no1} akan diterima dan sebaliknya $H_{\text{alternatif}}$ ditolak. Hal tersebut bermakna bahwa variabel bebas secara satu per satu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan data lebih kecil $<0,05$, maka H_{no1} akan ditolak dan sebaliknya $H_{\text{alternatif}}$ diterima. Hal tersebut bermakna bahwa variabel bebas secara satu per satu sangat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur benar-benar variabel yang akan diteliti, uji validitas ini terdiri atas kumpulan pertanyaan ataupun pernyataan Sugiyono (2017).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur validitas ini yaitu *Corrected Item Total Correction* dengan standar 0,300. Bisa ditarik kesimpulan jika *Corrected Item Total Correction* besar dari 0,300 maka pertanyaan-pertanyaan maupun pernyataan yang akan diajukan valid, sebaliknya jika *Corrected Item Total Correction* kecil dari 0,300 maka pertanyaan-pertanyaan maupun pernyataan tidak valid.

Kinerja Pegawai (Y)**Tabel 2 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
Y1	0.349	0.300	Valid
Y2	0.478	0.300	Valid
Y3	0.352	0.300	Valid
Y4	0.446	0.300	Valid
Y5	0.313	0.300	Valid
Y6	0.370	0.300	Valid
Y7	0.550	0.300	Valid
Y8	0.619	0.300	Valid
Y9	0.380	0.300	Valid
Y10	0.563	0.300	Valid
Y11	0.504	0.300	Valid
Y12	0.379	0.300	Valid
Y13	0.347	0.300	Valid
Y14	0.583	0.300	Valid
Y15	0.582	0.300	Valid
Y16	0.588	0.300	Valid
Y17	0.444	0.300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Juli 2023

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel Y (Kinerja Pegawai) terhadap 66 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,300, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Gaya Kepemimpinan (X1)**Tabel 3 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
X1.1	0.487	0.300	Valid
X1.2	0.503	0.300	Valid
X1.3	0.581	0.300	Valid
X1.4	0.759	0.300	Valid
X1.5	0.570	0.300	Valid
X1.6	0.734	0.300	Valid
X1.7	0.567	0.300	Valid
X1.8	0.724	0.300	Valid
X1.9	0.798	0.300	Valid

X1.10	0.576	0.300	Valid
-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer Diolah Juli 2023

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap 66 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,300, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4 Uji Validitas Gaya Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
X2.1	0.702	0.300	Valid
X2.2	0.402	0.300	Valid
X2.3	0.439	0.300	Valid
X2.4	0.474	0.300	Valid
X2.5	0.405	0.300	Valid
X2.6	0.519	0.300	Valid
X2.7	0.731	0.300	Valid
X2.8	0.618	0.300	Valid
X2.9	0.519	0.300	Valid
X2.10	0.286	0.300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Juli 2023

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap 66 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,300, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rolr of Thum</i>	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.892	0.600	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0.827	0.600	Reliabel
	Kinerja Pegawai (Y)	0.844	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Juli 2023

Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penelitian Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,600 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel *independen* dan variabel *dependen* memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05.

Tabel 6 Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0.454	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data Primer Diolah Juli 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* 0.454 > 0.05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan (korelasi) antara variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan nilai standar VIF 10 atau *tolerance* (0,1). Untuk menguji adanya multikolinieritas maka dapat dilihat besarnya nilai VIF:

1. Jika nilai VIF <10 dan *tolerance* >0.1, maka penelitian terbebas dari gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF >10 dan *tolerance* < 0,1 maka penelitian tersebut tidak terbebas dari gejala multikolinieritas.

Berikut ini hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan	2.743	0.365	Bebas Gejala Multikolinieritas
2	Motivasi Kerja	2.743	0.365	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah Juli 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas menunjukkan nilai *tolerance* dari variabel Gaya Kepemimpinan 0.365 > 0.1 dan nilai VIF 2.743 < 10, variabel Motivasi Kerja 0.365 > 0.1 dan nilai VIF 2.743 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinieritas atau biasa disebut bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas yaitu uji *Gledser* dengan nilai standar 0.05, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Jika nilai sign >0.05 , maka penelitian bebas dari gejala heteroskedastisitas.
 2. Jika nilai sign <0.05 , maka penelitian tidak terbebas dari gejala heteroskedastisitas
- Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan	0.289	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
2	Motivasi Kerja	0.808	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah Juli 2023

Berdasarkan hasil olahan data dari uji Heteroskedastisitas pada tabel diatas menunjukkan bawa nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan $0.289 > 0.05$, variabel Motivasi Kerja $0.808 > 0.05$, maka dapat disimpulkan variabel independen terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda dapat di gunakan atau di fungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Coefficient
<i>Constant</i>	24.976
Gaya Kepemimpinan	0.369
Motivasi Kerja	0.689

Sumber: Data Primer Diolah Juli 2023

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

$$Y = 24.976 + 0.369 (X_1) + 0.689 (X_2)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

1. nilai Konstanta yaitu 24.976 dengan parameter positif yang mana dapat disimpulkan bahwa nilai Kinerja Prgawai adalah sebesar 24.976 dengan asumsi variabel lain bernilai nol.
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan yaitu 0.369 dengan parameter positif yang mana dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan satu-satuan gaya kepemimpinan maka akan mengakibatkan kenaikan nilai koefisien kinerja pegawai sebesar 0.369.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja yaitu 0.689 dengan parameter positif yang mana dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan satu-satuan motivasi kerja maka akan mengakibatkan kenaikan nilai koefisien kinerja pegawai sebesar 0.689.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji T merupakan uji koefisien regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance* 0,05 ($\alpha = 5\%$), dimana penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

Tabel 10 Hasil Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Alpha	Sign	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan	2.462	1.669	0.05	0.017	H1 diterima
2	Motivasi Kerja	3.594	1.669	0.05	0.001	H2 diterima

Sumber: Data Primer Diolah Juli 2023

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

a) Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (H1).

Variabel variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Dan Pangan Kab. Pesisir Selatan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.462 > 1.669$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.017 < 0.05$) maka, hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

b) Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H2).

Variabel variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Dan Pangan Kab. Pesisir Selatan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3.594 > 1.669$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.001 < 0.05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perikanan dan pangan Kab. Pesisir Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kab. Pesisir Selatan. Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha, maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengelola lembaga dan memotivasi pegawai guna dapat meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan yang berhasil bersumber pada hati nurani, nilai-nilai norma, etika, kebebasan, pemberian kepercayaan, pengawasan, siap menerima kritik, saran yang bersifat membangun, tegas dan menghormati kreativitas, inovasi dan motivasi dan dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Nisya (2018) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jago Diesel Surabaya, Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus karena sampel yang diolah diambil dari semua anggota populasi, sehingga didapatkan sampel sebanyak 73 responden karyawan. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja. Hasil ini didukung oleh Tampi (2014) pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (regional sales Manado), dengan populasi 40 karyawan dengan hasil penelitian menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perikanan dan pangan Kab. Pesisir Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Pangan Kab. Pesisir Selatan. Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha, maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hal ini berarti bahwa pegawai yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Ia tak ragu mengupayakan usaha terbaik agar tugas tersebut selesai dengan baik. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja pegawai dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan. Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Ratna Wijayanti, 2016). Dengan menggunakan responden 90 orang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan didukung oleh penelitian (Pratama, 2020) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Pembina angkutan industri Batam. Dengan menggunakan populasi sebanyak 65 orang. Dengan hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Pangan Kab. Pesisir Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap keputusan berkunjung dengan nilai $\text{sig } 0,017 < 0,05$. Artinya ditemukan dalam penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Pangan Kab. Pesisir Selatan. Hal ini disebabkan dengan gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi meningkatnya

kinerja pegawai. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap keputusan berkunjung dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. Artinya ditemukan dalam penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Pangan Kab. Pesisir Selatan. Hal ini disebabkan dengan motivasi yang baik terhadap pegawainya baik dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan permasalahan dan kesimpulan dari penelitian ini, maka dari itu penulis mencoba untuk memberikan saran sebagai berikut: Dinas Perikanan dan Pangan Kab. Pesisir Selatan disarankan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan dengan cara melihat cara pimpinan dalam berkomunikasi dengan bawahannya, komunikasi dua arah dapat meningkatkan semangat dan rasa percaya seorang pegawai terhadap atasannya juga pimpinan harus bisa merangsang kreatifitas dengan selalu memberikan apresiasi atas ide-ide yang pegawai berikan serta pimpinan harus bisa menarik perhatian bawahannya agar termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan, jika seorang pegawai merasa diperhatikan dan di dengarkan ide-idenya maka dengan sendirinya keinginan untuk terus mengeksplorasi dalam cara bekerja akan terus meningkatkan dan secara otomatis kemampuan individu menjadi semakin tinggi. Dinas Perikanan dan Pangan Kab. Pesisir Selatan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pada pegawai agar pegawai lebih terdorong dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja pada pegawai dengan memberikan penghargaan pada pegawai secara adil terhadap prestasinya dalam bekerja yaitu dengan adanya pemberian bonus, bingkisan dan piagam bagi pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu pegawai yang tidak pernah datang terlambat ke kantor, tidak pernah alfa, dan pegawai yang rajin dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka sering selesai tepat waktu. Hal ini dapat membuat pegawai menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga akan bekerja dengan giat dan baik dan adanya perasaan di hargai oleh perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya penulisan artikel ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Kepada kedua orang tua dan keluarga, bapak Febriandhie Ananda, SE, M. Si dan ibu Lidya Martha, SE, MM selaku ketua dan wakil ketua STIE “KBP” Padang, ibu Febsri Susanti, SEI, MM selaku ketua program studi manajemen serta bapak Alfian, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

Anjani. (2014). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FEB UMS.

- Reza ahmadiansah. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Interdisciplinary Journal of Communication*, 1(2), 223-236
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Gunastri, N. M., & Oka Pradnyana, I. G. G. (2018). Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Golden Tulip Bay View Hotel & Convention Bali Kuta Selatan Badung. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 9(2), 1. <https://doi.org/10.22225/kr.9.2.445.1-10>
- Handoko, A., & Djastuti, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) daop 4 semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(4), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Hasan, M. I. (2003). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1(Statistik Deskriptif)*. (Edisi 2). Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Kasino. (2020). Analisis motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo. *Ilmia*, 34.
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 7(1), 41–51.
- Moehar, D. (2002). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Bumi Aksara.
- Nisya. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang*.
- Nisya (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan Pt.Jago Diesel Surabaya.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal of Theory and Applied Management*, 2, 145–160.
- Pratama. (2020). pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Pembina pengangkutan industries batam.

- Ratna Wijayanti. (2016). Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel matahari terbit bali tanjung benoa-nusa dua. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 41-52.
- Robbins. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Padang Pariaman.
- Saputri & Andayani. (2018). Tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT.Cladtek Bi-Mental Manufacturing Batam. *Jurnal Ekonomi*, 48-55.
- Sastrohadiwiryono, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Setiyawan, D., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2017). Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(2).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (Suryandari Sofia Yustiyani (ed.); edisi 3).
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). CAPS.
- Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. BPF.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Tjiptono. (2006). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank cabang Batam.
- Umar, H. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Raja Grafindo.
- WIJAYATI, K. P. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Jaminan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tethagra Cabang Kediri. *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 1, 6–18.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian*. Salemba Empat.
- Yuliana, Jeffry, Akbar, A., Weny, & Jackson, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Golden Trade Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 3(1).
- Zebua, Y., & Broto, B. E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi*, 1(1).