

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI UPTD LABORATORIUM KONSTRUKSI DAN BANGUNAN DINAS PUPR PROVINSI BENGKULU

Ades Panja Neto⁽¹⁾ Merta Kusuma⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
ades23022001@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the "Influence of Leadership Style and Interpersonal Communication on Employee Work Motivation at the Construction and Building Laboratory Technical Implementation Unit (UPTD), Public Works and Housing Agency, Bengkulu Province," both partially and simultaneously. The type of research used is quantitative research. The population in this study amounted to 30 people, using the total side technique, which means the entire population is used as the research sample. Based on the t-test on the leadership style variable, it is known that the calculated $t_{\text{value}} > t_{\text{table}}$ ($5.535 > 1.697$) with a probability of $t_{\text{sig}} 0.000 < 0.05$. On the interpersonal communication variable, the calculated $t_{\text{value}} > t_{\text{table}}$ ($3.641 > 1.697$) with a probability of $t_{\text{sig}} 0.001 < 0.05$. So it can be concluded that both X variables, namely leadership style and interpersonal communication, partially influence employee performance. Based on the results of the f test, it is known that the calculated $f_{\text{value}} > f_{\text{table}}$ ($22.688 > 3.34$) with a probability of $f_{\text{sig}} 0.000 < 0.05$, which indicates that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that leadership style and interpersonal communication simultaneously have a positive effect on performance variables. The R square value obtained is 62.7%, which means it has a strong influence. This figure shows that employee performance can be explained by leadership style and interpersonal communication by 82.7%. The remaining 37.3% is influenced by other factors not examined or explained in this study.

Keywords: Compensation, Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi dari zaman dahulu hingga era globalisasi saat ini. Sumber Daya Manusia merupakan sistem yang dirancang untuk mempengaruhi perilaku karyawan, sikap dan kinerja untuk berkontribusi dan memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar dan aset penting bagi organisasi memiliki peran dalam memberdayakan semua Sumber Daya pada organisasi untuk mencapai tujuan diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sehingga menjadi sebuah pematik bagi Sumber Daya Manusia yang berperan aktif dengan semangat bekerja dan mengembangkan diri secara produktif agar mempunyai potensi kearah yang lebih baik.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan dicapai jika dapat memperhatikan motivasi kerja yang dimiliki karyawan agar dapat menciptakan komitmen pada karyawan tersebut. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugasnya sangatlah

diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak karyawan yang bermotivasi tinggi, maka tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat menjalankan perannya dengan baik di tengah kehidupan masyarakat yang majemuk. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan seseorang untuk bekerja mengerjakan sesuatu, dan seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Terdapat dua hal yang sering memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi secara interpersonal. Dalam kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan anggotanya dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia yang diinginkan, seorang pemimpin dalam organisasi harus mampu dan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat bekerja secara optimal. Motivasi sangat diperlukan oleh karyawan, karena dengan adanya motivasi yang baik karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawabnya. Motivasi kerja secara tidak langsung dapat berpengaruh dalam keberhasilan suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam bekerja. Tujuan pada gaya kepemimpinan adalah untuk mendorong semangat dan memotivasi karyawan dalam melakukan suatu kegiatan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan maka akan semakin baik pula dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat mencerminkan sikap kepedulian terhadap karyawannya seperti memusyawarahkan permasalahan, memberikan pemecahan masalah, memberikan nasehat apabila ada permasalahan, menjalin komunikasi dengan karyawan, ikut serta dalam mendiskusikan permasalahan. Sebaliknya juga apabila semakin buruk gaya kepemimpinan seorang pimpinan maka akan semakin buruk pula dalam penyelesaian masalah, contohnya pimpinan acuh dalam penyelesaian masalah (Mendrofa *et al.*, 2021).

Selain dengan gaya kepemimpinan yang tepat, dalam sebuah organisasi, komunikasi interpersonal juga dibutuhkan agar kegiatan organisasi berjalan sesuai tujuan. Komunikasi interpersonal yang terjalin dapat menentukan seberapa besar karyawan mengerti akan tugas dan tanggung jawab yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri apakah sudah sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tinggi atau rendahnya motivasi karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dibutuhkan dukungan adanya komunikasi interpersonal dari para rekan sekerja tersebut contohnya: seringkali terjadi antar karyawan berkomunikasi dengan cepat kepada teman sekerjanya, sehingga teman sekerjanya tidak mengerti apa maksud dari perkataan tersebut, dan mengakibatkan komunikasi tidak berjalan dengan baik. Oleh karena itu untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan lain dilakukan melalui komunikasi interpersonal yang baik. Komunikasi interpersonal adalah terjadinya proses pertukaran pesan atau informasi antara dua orang atau lebih yang berlangsung secara timbal balik. Komunikasi interpersonal mempengaruhi komunikasi dan hubungan dengan orang lain. Suatu pesan yang dikomunikasikan, bermula dari diri seseorang. Pentingnya suatu komunikasi interpersonal ialah karena prosesnya memungkinkan berlangsung secara dialogis. Dialog adalah bentuk komunikasi interpersonal atau antar pribadi yang menunjukkan terjadinya interaksi. Mereka yang terlibat dalam komunikasi bentuk ini berfungsi ganda, masing-masing menjadi pembicara dan pendengar secara bergantian. Komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan disebut sukses apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan mendorong dari bawahannya dengan menciptakan motivasi kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan.

UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan merupakan salah satu unit pelayanan teknis daerah yang berperan penting dalam mendukung pembangunan infrastruktur di suatu wilayah dan mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan kegiatan teknis tugas dan fungsi bidang pengujian laboratorium untuk menguji kualitas bahan konstruksi, kualitas air dan pengujian struktur konstruksi yang menjadi kewenangan. Pada pelaksanaan tugasnya karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan dipimpin oleh seorang Kepala dan bekerja melalui kolaborasi dengan karyawan lain. Sehingga kepemimpinan dan komunikasi secara interpersonal sangat dibutuhkan dalam bekerja. Selain itu diperlukan motivasi kerja yang tinggi dalam upaya mencapai target yang telah ditetapkan. Namun data absensi UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan pada bulan Oktober - Desember 2024 menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih tergolong rendah, disebabkan oleh karyawan yang terlihat masih datang terlambat. Data absensi karyawan tiga bulan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Data Absensi Karyawan
Periode Oktober-Desember 2024

Bulan	Hadir Tepat Waktu	Terlambat
Oktober	90,87%	9,13%
November	92,53%	7,47%
Desember	93,50%	6,50%

Sumber: Data UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Provinsi Bengkulu

Tabel 1. Menunjukkan bahwa persentase karyawan yang datang terlambat dari bulan Oktober - Desember 2024 mengalami kemajuan yang baik dimana persentase keterlambatan karyawan menurun. Namun angka tersebut masih tergolong tinggi yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil pra penelitian terhadap karyawan UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu ditemukan fakta di lapangan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tergolong masih rendah. Berdasarkan wawancara secara langsung yang peneliti lakukan terhadap Pimpinan yaitu Tejo Suroso, S.T., M. Si pada tanggal 10 November 2024 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan pada UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan adalah demokratis dengan lebih menekankan pada pemimpin yang bersifat terbuka yaitu mau menerima masukan dari bawahan, dan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang di buat. Pimpinan menyebutkan bahwa motivasi karyawan masih tergolong rendah. Rendahnya motivasi kerja yang disebutkan oleh pimpinan di duga dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan dan faktor komunikasi interpersonal.

Faktor gaya kepemimpinan di duga memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini didasari oleh hasil wawancara terhadap Dodi Haryanto, S.T selaku karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan pada tanggal 10 November 2024 yang menyatakan bahwa karyawan sering mengalami kejenuhan dengan tugas-tugas yang diberikan serta sering kali kurang memahami penyampaian pimpinan dengan jelas dikarenakan pimpinan kurang aktif melibatkan karyawan dalam memberikan pendapat dan jarang melakukan interaksi terhadap karyawan.

Faktor selanjutnya adalah komunikasi interpersonal yang diduga memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini didasari oleh hasil wawancara dengan Lita Novita, S.T dalam wawancara pada tanggal 10 November 2024 menyatakan bahwa karyawan terkadang mengalami konflik antar karyawan disebabkan komunikasi yang terjadi di lingkup kerja. Sehingga karyawan kesulitan dalam memahami satu sama lain dan mengakibatkan kejenuhan saat bekerja dan turut menurunkan motivasinya dalam bekerja.

Adanya permasalahan gaya kepemimpinan yang kurang optimal ini sering kali berakibat kepada rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja yang dapat menurunkan kinerja perusahaan. Sama halnya dengan komunikasi interpersonal yang kurang baik dapat

menyebabkan motivasi karyawan rendah sehingga mempengaruhi efektivitas dan produktivitas di dalam bekerja. Sehingga adanya gaya kepemimpinan yang optimal dan komunikasi interpersonal yang baik sangat diperlukan di dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan berdampak pada peningkatan kinerja.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah degeneralisasi yang terdiri dari subjek yang jumlah dan karakteristiknya ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu berjumlah 30 orang. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah instrumen berupa angket atau kuesioner yang berisi pernyataan terkait indikator yang akan diteliti. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun secara sistematis. Responden diminta untuk memberikan tanggapan yang dapat diukur melalui opsi jawaban yang telah ditentukan berdasarkan skala likert.

Teknik Analisis Data

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan kausal beberapa variabel bebas (X) terhadap satu variabel tergantung (\hat{Y}). Persamaan regresi linier berganda menurut Ghozali (2009) antara lain:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Pelatihan

X₂ = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

e = Variabel pengganggu (*error*)

Pada penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal) terhadap variabel dependen (motivasi kerja).

HASIL

Penilaian Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Penilaian responden di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu terhadap item pertanyaan kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan memiliki rata-rata 4,52. Nilai rata-rata jawaban tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden memiliki kriteria sangat baik dikarenakan nilai tersebut berada pada interval 4,24-5. Nilai tertinggi yaitu 4,63 pada item pertanyaan 5 “Pemimpin menunjukkan kinerja yang dimiliki dan memberikan arahan kepada pegawai”, sedangkan nilai terendah yaitu 4,40 pada item pertanyaan 2 “Pemimpin selalu memberikan arahan tentang kinerja kepada pegawai”.

Penilaian Responden Terhadap Variabel Komunikasi Interpersonal

Penilaian responden di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu terhadap item pertanyaan kuesioner pada variabel komunikasi interpersonal rata-rata jawaban tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden memiliki kriteria sangat baik dikarenakan nilai tersebut berada pada interval 4,24-5. Nilai tertinggi yaitu 4,66 pada item pertanyaan 8 “Ketika sedang berkomunikasi dengan pimpinan atau rekan kerja, saya selalu berusaha menanggapi dengan perasaan jujur”, sedangkan nilai terendah yaitu 4,33 pada item pertanyaan 6 “Ketika orang lain menjadi pembicara, saya selalu memberikan atau memperlihatkan perhatian yang positif”.

Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Penilaian responden di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu terhadap item pertanyaan kuesioner pada variabel Motivasi Kerja rata-rata jawaban tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden memiliki kriteria sangat baik dikarenakan nilai tersebut berada pada interval 4,24-5. Nilai tertinggi yaitu 4,60 pada item pertanyaan 5 “Saya mendapat jaminan kesehatan”, sedangkan nilai terendah yaitu 4,26 pada item pertanyaan 1 “Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan”.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal) terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja) secara simultan. Analisis regresi linear berganda juga bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan dependen, apakah pada masing masing variabel independen memiliki pengaruh positif atau negatif dan untuk memperkirakan nilai variabel dependen jika nilai variabel tersebut naik atau turun. Hasil analisis linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	91.111	7.090		12.852	.000
Gaya Kepemimpinan	.755	.136	.651	5.535	.000
Komunikasi Interpersonal	.430	.118	.428	3.641	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

1. Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.9 di atas, di dapat persamaan regresi linear berganda antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal sebagai berikut:

$$Y = 91.111 + 0.755X_1 + 0.430X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 91.111 mempunyai arti jika Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) memiliki nilai 0, maka Keputusan pembelian konsumen tetap memiliki nilai 91.111.
2. Koefisien regresi pada Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah 0.755 memiliki arti bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) naik satu satuan maka Motivasi Kerja (Y) akan naik 0.775 dengan asumsi variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) tetap.
3. Koefisien regresi pada Komunikasi Interpersonal (X_2) adalah 0.430 memiliki arti bahwa apabila nilai variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) naik satu satuan maka nilai Motivasi Kerja (Y) akan naik 0.430 dengan asumsi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dianggap tetap.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan mengetahui persentase pengaruh variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) secara simultan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Koefisien determinasi memperlihatkan berapa besar persentase variabel independen yang digunakan pada model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10:

Tabel 3

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.599	1.537
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R Square sebesar 0.627. Hal ini menunjukkan persentase pengaruh variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap variabel dependen Motivasi Kerja (Y) yaitu sebesar 0.627 atau 62,7%. Menunjukkan bahwa interval koefisien korelasi determinasi berada pada interval 0.60-0.79 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Variasi variabel independen yang digunakan pada model (Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal) mampu menjelaskan sebesar 62,7% variasi variabel dependen (Motivasi Kerja). Sedangkan sisanya 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis pada penelitian terdiri dari dua yaitu pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Pengujian parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis:

Uji t (Uji Parsial)

Hasil pengujian secara parsial pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 25 dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut ini:

Tabel 4.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	91.111	7.090		12.852	.000
Gaya Kepemimpinan	.755	.136	.651	5.535	.000
Komunikasi Interpersonal	.430	.118	.428	3.641	.001
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Pada hasil uji t terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.535 > 1.701$) dan ($sig \alpha = 0,000 < 0,05$) maka disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu. Hasil uji t terhadap variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) diketahui nilai

$t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ ($3.641 > 1.701$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.001 < 0,05$) maka disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Karyawan UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

Uji F (Simultan)

Hasil pengujian secara simultan pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 25 dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.187	2	53.593	22.688	.000 ^b
	Residual	63.780	27	2.362		
	Total	170.967	29			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian secara simultan di atas diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($22.688 > 3.34$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$) maka disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu. Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Penerapan Gaya Kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, karena di dalam motivasi kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pimpinan, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan agar mereka bias bekerja sama secara efektif (Jannah *et al.*, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Habib *et al.*, (2024) menyebutkan bahwa Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi motivasi karyawan dan pada akhirnya efektivitas organisasi. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Prayitno (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap,

berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rusita (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Barokah Curup. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, jika karyawan tidak termotivasi dengan baik maka kinerjanya dapat menurun.

Peningkatan gaya kepemimpinan mencakup berbagai elemen, seperti memberikan arahan yang jelas, kemampuan pengambilan keputusan yang baik, dan dukungan terhadap perkembangan karyawan. Ketika pemimpin dapat mengelola tim dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan (Sari et al., 2025). Dengan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan, pemimpin dapat menciptakan karyawan yang berprestasi, prestasi secara individu yang baik dan bagaimana cara memotivasi agar karyawan mau berkerja berdasarkan keinginan dan kemampuan motivasi untuk berprestasi yang tinggi (Merlina, 2023).

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu. Penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berperan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Anjani (2025) yang menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Terciptanya komunikasi interpersonal yang efektif antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dengan bawahan dalam suatu organisasi akan menimbulkan kenyamanan dan keharmonisan sehingga pegawai dapat termotivasi dalam bekerja ketika lingkungan tempat kerjanya sangat kondusif. Namun, ketika komunikasi berjalan tidak baik, maka akan menimbulkan ketidaknyamanan antar individu. Motivasi memiliki peran penting dalam memacu pegawai bekerja secara optimal, tanpa adanya motivasi pegawai akan sulit mencapai kata optimal dan efektif dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rexady *et al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berkontribusi secara langsung terhadap motivasi kerja. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan dapat membuat hubungan menjadi harmonis dan terciptanya motivasi kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Komunikasi interpersonal karyawan penting untuk peningkatan motivasi kerja. Komunikasi interpersonal menyangkut hubungan manusia dengan manusia, baik hubungan formal maupun non-formal, yang di dalamnya terdapat komunikasi yang berhubungan dengan masalah-masalah pekerjaan, tugas, kedinasan sampai masalah-masalah pribadi sebagai seorang manusia. Komunikasi yang demikian akan berdampak pada situasi psikologis, yaitu: kesamaan, perhatian, keterbukaan yang penuh dengan suasana hangat, persahabatan, saling memberi, dan menerima. Situasi psikologis tersebut cenderung akan mengurangi rasa saling curiga dengan orang lain, terhindar dari salah persepsi yang akan menumbuhkan jiwa dan semangat kebersamaan. Lebih daripada itu, kebersamaan akan membuat manusia menjadi antusias, suka cita dalam menghadapi tugas-tugas yang berat sekalipun (Jayanti, 2023).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu. Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berperan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Amalia (2023) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja. Pemimpin yang efektif merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain ataupun karyawan nya untuk berkarya, terus berjuang menuju kesuksesan dan memiliki semangat bekerja yang tentunya akan memberikan dampak positif kepada perusahaan ataupun kelompok yang dipimpin. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar ataupun melampaui standar dikarenakan tidak adanya motivasinya dalam memenuhi pekerjaan (Merlina, 2023). Selain itu komunikasi dalam organisasi, termasuk di dalamnya adalah komunikasi interpersonal, memainkan peran yang penting terhadap motivasi karyawan, dimana pada era modern ini karyawan dihadapkan pada beban kerja dan tekanan kerja yang semakin besar, serta jam kerja yang semakin lama. Sehingga komunikasi interpersonal yang efektif baik atasan maupun bawahan akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya motivasi kerja pada karyawan (Sari dan Widodo, 2015).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rexady *et al.*, (2023) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan. Komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan yang sukses apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan mendorong dari bawahannya dengan menciptakan motivasi kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu” dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) Karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.
2. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) Karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.
3. Hasil pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) Karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, R. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(2), 1499–1510.
- Afrizal, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta). *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 5(2), 151. [https://doi.org/10.21927/jesi.2015.5\(2\).151-170](https://doi.org/10.21927/jesi.2015.5(2).151-170)
- Alex, M. (2022). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi pada PT.United Equipment Indonesia Cabang Pekan Baru*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Amalia. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 181–194.
- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., Zaenudin, & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *Mandiri Economics Journal (Maeconomics)*, 1(1), 1–11.
- Amar, M. F. (2024). Peran Kemampuan Komunikasi Interpersonal Pendidik Dalam Menumbuhkan Self-Efficacy. *Aafiyah: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 1–13. <https://edujavare.com/index.php/Aafiyah/issue/archive>
- Anjani, H. R. (2025). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin. In *Ilmu Komunikasi*. Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.
- Aulia, Sutendi, D. H., Kurniawati, & Widiarti. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Self-Esteem Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Muhammadiyah di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Seminar Nasional Psikologi*, 1(1), 3.
- Aziza, N. (2023). Metodologi penelitian 1 : deskriptif kuantitatif. *ResearchGate*, July, 166–178.
- Azizi, M. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021). *Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan*. In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI).
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Sage Publications.
- Devito, J. A. (2014). *The Interpersonal Communication Book*. New York: Pearson Education.
- Efendi, E., Akbar, R. A., Sahlaya, M. R., & Tadjuddin, A. (2023). Komunikasi Bahasa Indonesia sebagai Pemersatu Bangsa. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 4(1), 21–28. <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v4i1.3232>
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1a. *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(8), 1028–1042.

- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 43–58.
- Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. In *Semarang: UNDIP*.
- Hasibuan. (2014). *Organisasi dan Motivasi*. Penerbit Bumi Aksara Cetakan Ke-8.
- Hidayati, R. (2020). “Peran Orang Tua : Komunikasi Tatap Muka Dalam Mengawal Dampak Gadget Pada Masa Golden Age.” *SOURCE : Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.35308/source.v5i2.1396>.
- Jannah, N. A., Sazly, S., & Kartawijaya, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 9–18.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Jayanti, P. P. D. (2023). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Motivasi Kerja Karyawan DiVisi Marketing PT Antar Surya Media Surabaya*. Surabaya:Universitas 45 Surabaya.
- Kartini, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 75–84.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*.
- Kusmiawati, D., & Noerchoidah. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cipta Oggi Furindo Di Mojokerto. *Journal of Sustainability Business Research*, 5(3), 44–52.
- Lombu, D., & Lase, F. (2023). Membangun Rasa Percaya Diri Individu Dalam Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Pendidikan*, 2(1), 241–251. <https://doi.org/10.56248/educativo.v2i1.144>
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mayasari, D., Widodo, Teguh, H., Karnain, B., & Sugiharto, S. (2024). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Asuransi Asoka Mas Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 123–145. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v3i1.2344>
- Mendrofa, S. S., Samalua, S., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 128–134.
- Merlina, N. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis. *Studi, Program Bisnis, Administrasi Riau, Universitas Islam, Vol. 1 No.(113)*, 34–42.

- Muktamar, A., & Yassir, B. M. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 181–190.
- Oktaviani, F., & Hidayat, T. (2010). Profil Keterampilan Berkomunikasi Siswa SMA Menggunakan Metode Fenetik dalam Pembelajaran Klasifikasi Arthropoda. *Jurnal Pengajaran MIPA*, 15(1), 13–24.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *JURNAL SAMUDRA EKONOMI DAN BISNIS*, 10(1), 69–82.
- Pontoh, R. A. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(2), 43–54. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Prasetyo, K. E., Rusdianti, E., & Ika, A. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Karakteristik Individu dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sustainable Business Journal*, 1(2), 132–148.
- Prayitno, N. (2017). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Relasi Inti Media.
- Prijosaksono, A. S. R. (2010). *Self Management Series. Control Your Live*. Jakarta: PT Elek Media compotindo.
- Purba, D. (2019). Peningkatan Keakuratan Data Penelitian melalui Pengujian Instrumen dengan Metode Bivariate Pearson dan Split Half. ... *Nasional Teknologi Informasi Komputer Dan Sains* ..., 60–65. <https://jurnal.uimedan.ac.id/index.php/sintaks/article/view/816%0Ahttps://jurnal.uimedan.ac.id/index.php/sintaks/article/download/816/639>
- Putri, & Nasution, M. A. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Reward, Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan. *Network Media*, 4(1), 35–43. <https://doi.org/10.46576/jnm.v4i1.1146>
- Putri, S. L., & Prihatini, A. E. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JIAB)*, 6(3), 1689–1699. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/16713>
- Qurrotu'ainii, H. R. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Co-Value : Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 15(01), 1–7.
- Rajhans, K. (2012). Effective organizational communication: A key to employee motivation and performance. *Journal of Communication*, 2(2), 81–85.
- Rexady, V. G., Lestari, P., & Prayudi. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 21(2226–240).
- Robbins, Stephen, P., Judge, & Timothy, A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Rusita. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Barokah Curup*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

- Salianto, Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). *Studi Literatur : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Literatur Study: The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Company*. 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Santika, D., Stepahnie Titing, A., & Hendrik. (2023). Pengaruh Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 160–167. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.893>
- Sari, A. A. A., Nurman, Dipomatmodjo, T. S. P., Sahabuddin, R., & Darmawan, N. U. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada pt.Barakahniaga semen. *Journal of Economic Research*, 1(1), 35–47.
- Sari, & Widodo. (2015). Komunikasi interpersonal antar karyawan dan motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia. *Empati*, 4(4), 304–308.
- Septiani, R. R. (2019). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Smp Negeri 2 Tangerang Selatan*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Siregar, S. (2015). *Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami (ed.); 4th ed.). Alfabeta,cv.
- Sulham. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Supriyanto, A. (2022). Komitmen Organisasi: ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange. *Spread: Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Keuangan*, 11(April), 3–11. <http://journal-stieibjm.com/index.php/spread/article/view/16%0Ahttps://journal-stieibjm.com/index.php/spread/article/download/16/12>
- Tanjung, H., & Veriyadna, R. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara*. (Doctoral dissertation, UMSU).
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994. <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>
- Wowor, W. Q., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 107.