

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PEMBINAAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN PADA PT. HIU MEGAPTERA DI KOTA TANGERANG

Vieri Anggoro^{1a}, Masruri Masruri^{2b}, Ria Kurniawati^{3c}

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Syekh Yusuf, Banten, Indonesia

anggorovieri@gmail.com^a, masruri@unis.ac.id^b, rkurniawati.unis.ac.id^c

INFO ARTIKEL:

Dikumpulkan: 03 April 2025;

Diterima: 27 Mei 2025;

Terbit/Dicetak: 30 Mei 2025;



Volume 21, Number 2,
Mei 2025, pp. 122-133

<https://doi.org/10.23960/jbm.v21i2.4174>

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership style, motivation, and coaching on employee competence at PT Hiu Megaptera, Tangerang City. Employing a quantitative associative approach, the research involved all 90 employees using a saturated sampling technique. Primary data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results indicate that leadership style ($t = 5.929$; $\text{sig} < 0.05$), motivation ($t = 4.052$; $\text{sig} < 0.05$), and coaching ($t = 4.439$; $\text{sig} < 0.05$) each have a positive and significant effect on employee competence. Simultaneously, the three variables collectively have a significant influence on competence ($F = 13.885$; $\text{sig} < 0.05$), with a coefficient of determination ($R^2 = 0.326$). This finding suggests that 32.6% of the variance in employee competence is explained by leadership style, motivation, and coaching, while the remaining 67.4% is attributed to other factors not examined in this study. Overall, the findings emphasize that effective leadership, sustained motivation, and structured coaching play vital roles in enhancing employee competence. Therefore, organizations are encouraged to adopt adaptive leadership practices, foster employee motivation through continuous support, and implement systematic coaching programs to strengthen workforce capabilities and improve overall organizational performance.

Keywords: Leadership Style, Employee Competence, Motivation, Coaching

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan coaching terhadap kompetensi karyawan pada PT. Hiu Megaptera, Kota Tangerang. Menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif, penelitian ini melibatkan seluruh karyawan sebanyak 90 orang melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda melalui SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ($t = 5,929$; $\text{sig} < 0,05$), motivasi ($t = 4,052$; $\text{sig} < 0,05$), dan coaching ($t = 4,439$; $\text{sig} < 0,05$) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kompetensi ($F = 13,885$; $\text{sig} < 0,05$) dengan koefisien determinasi ($R^2 = 0,326$), yang menunjukkan bahwa 32,6% kompetensi karyawan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan coaching, sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif, motivasi yang konsisten, dan pembinaan yang terstruktur sangat penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan didorong untuk menerapkan praktik kepemimpinan yang adaptif, menjaga motivasi karyawan melalui dukungan rutin, dan melaksanakan program pembinaan yang sistematis untuk memperkuat kapabilitas tenaga kerja dan meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan, Motivasi, Pembinaan

Corresponding author :

Jl. Maulana Yusuf No.10, RT.001/RW.003,
Babakan, Kec. Tangerang, Kota Tangerang,
Banten 15118

Email: anggorovieri@gmail.com

PENDAHULUAN

PT. Hiu Megaptera merupakan perusahaan manufaktur di Kota Tangerang yang bergerak di bidang perakitan dan pengelolaan gesper sejak 1993. Dengan kapasitas produksi sekitar 200.000 pcs per tahun dan 90 karyawan, perusahaan ini berkontribusi pada industri kecil menengah (IKM) serta penyerapan tenaga kerja lokal. Namun, perusahaan menghadapi masalah rendahnya kompetensi karyawan, terutama pada aspek keterampilan teknis, disiplin, komunikasi, dan tanggung jawab kerja. Hal ini tercermin dari ketidaksesuaian antara target produksi dan hasil aktual serta perbedaan kemampuan antarindividu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi di PT. Hiu Megaptera belum optimal.

Salah satu penyebabnya diduga berasal dari gaya kepemimpinan yang kurang konsisten, motivasi kerja yang fluktuatif, serta pembinaan (coaching) yang masih informal. Arahan kerja sering diberikan secara lisan

tanpa sistem evaluasi, dan pelatihan teknis maupun pengembangan soft skills belum menjadi program rutin. Padahal, menurut teori human capital Pangi and Dewi (2023), kualitas sumber daya manusia meliputi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman merupakan aset strategis yang perlu dikembangkan melalui kepemimpinan adaptif, motivasi berkelanjutan, dan pembinaan terarah.

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung hubungan positif antara ketiga variabel tersebut dengan kompetensi. Andayani, Elfrianto, and Akrim (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional, sedangkan Pramono (2012); Wibowo and Sudiro (2021) menegaskan peran penting pembinaan dalam meningkatkan kemampuan kerja. Namun, sebagian besar penelitian berfokus pada sektor pendidikan, bukan pada industri manufaktur. Selain itu, hasil riset masih bervariasi seperti temuan Muchroji, Rasiman, and Abdullah (2021) yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kompetensi melemah tanpa dukungan pembinaan dan kepemimpinan efektif.

Dengan demikian, research gap terletak pada terbatasnya kajian komprehensif yang menguji pengaruh simultan gaya kepemimpinan, motivasi, dan pembinaan terhadap kompetensi karyawan pada sektor manufaktur kecil. Penelitian ini penting untuk menggambarkan hubungan ketiga faktor tersebut dalam konteks organisasi yang sederhana dan berbasis pengalaman kerja seperti PT. Hiu Megaptera. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan pembinaan terhadap kompetensi karyawan PT. Hiu Megaptera di Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Menurut Abadiyah (2021), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan metode yang biasanya digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi produktivitas pengikutnya. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga menjadi panutan yang mampu membangun suasana kerja kondusif bagi peningkatan kompetensi karyawan. Seorang pemimpin memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia, membentuk budaya kerja, dan menentukan arah perkembangan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menyesuaikan strategi dan perilaku dengan karakteristik bawahan serta kondisi organisasi, sehingga tercipta iklim kerja yang mendorong peningkatan kompetensi karyawan. Menurut (Runa, 2020), kepemimpinan yang baik tidak hanya mengatur pekerjaan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi pembelajaran dan inovasi.

Pemimpin yang memberikan arahan jelas, dukungan moral, dan kesempatan untuk berkembang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang memberdayakan akan memicu rasa percaya diri, rasa memiliki, dan komitmen terhadap pekerjaan. Gaya kepemimpinan memiliki akibat yang signifikan terhadap kompetensi karyawan. Menurut Tampubolon (2022) gaya kepemimpinan merupakan pola pikir atau perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya, khususnya memberi inspirasi kepada orang lain di bawah pengawasannya agar berupaya lebih keras dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pemimpin yang mampu mengarahkan dan memberikan teladan akan mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat dipandang sebagai faktor kunci dalam pembentukan kompetensi yang unggul di lingkungan kerja.

Motivasi

Motivasi adalah Perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh dorongan dari dalam dan luar untuk mencapai tujuan tertentu (Yenti, Suryani, & Yamali, 2024). Motivasi memegang peran penting karena mempengaruhi kemauan karyawan untuk mengerahkan usaha, mengembangkan kemampuan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Mulyadi and Pancasasti (2022) motivasi merupakan Hal-hal yang memotivasi, memberi inspirasi, dan mendorong orang untuk bekerja keras dan bersemangat guna memperoleh hasil terbaik. Karyawan yang termotivasi akan memiliki energi dan komitmen tinggi untuk belajar, beradaptasi, dan meningkatkan kompetensi (Sudrajat & Ibrahim, 2021).

Motivasi juga mendorong karyawan untuk mencari peluang pengembangan diri melalui pelatihan, pembinaan, dan pengalaman kerja yang menantang, oleh karena itu, motivasi berperan langsung dalam

membentuk kualitas sumber daya manusia. Motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi karyawan Yenti et al. (2024), hal ini disebabkan karena motivasi memberikan dorongan psikologis untuk menguasai keterampilan baru, memperluas pengetahuan, dan mengasah sikap profesional. Perusahaan yang mampu memelihara motivasi karyawan secara berkelanjutan akan lebih mudah membentuk tenaga kerja yang kompeten.

Pembinaan

Pembinaan adalah proses memberikan arahan, bimbingan, dan arahan kepada pekerja untuk meningkatkan keterampilan kerja secara terencana dan berkelanjutan (Pramono, 2012). Pembinaan sebagai suatu usaha atau tindakan yang dilakukan untuk mencapai hasil yang lebih baik melalui suatu kegiatan tunggal, baik berupa supervisi, nasihat, maupun pengarahan (Dini, Ermita, Nelitawati, & Jasrial, 2021). Dalam dunia kerja, pembinaan tidak hanya dilakukan untuk memperbaiki kelemahan karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan potensi yang dimiliki agar siap menghadapi tantangan pekerjaan. Pembinaan dapat dilakukan secara formal melalui pelatihan dan pendidikan, maupun secara informal melalui coaching dan mentoring.

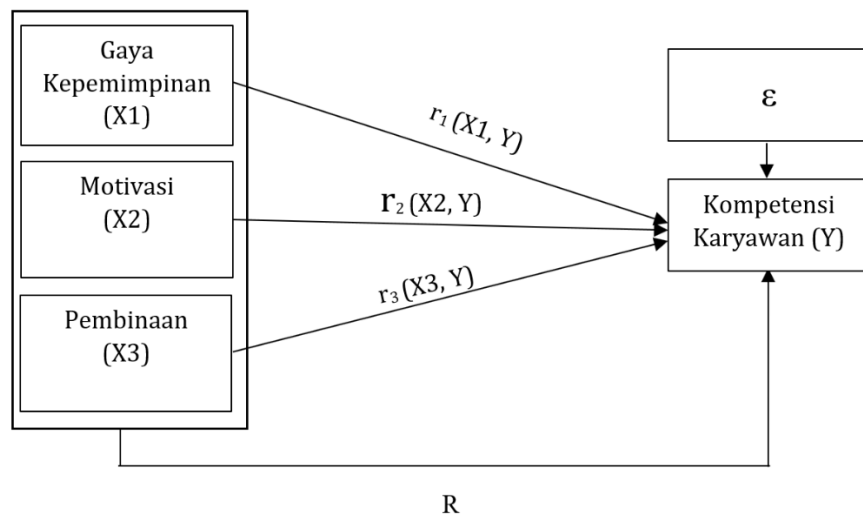
Pembinaan yang terstruktur dapat meningkatkan kompetensi karyawan secara signifikan (Wibowo & Sudiro, 2021). Melalui pembinaan, karyawan memperoleh kesempatan untuk memperdalam keterampilan teknis, memahami prosedur kerja secara menyeluruh, dan mengembangkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Pembinaan juga berfungsi sebagai sarana untuk menanamkan nilai-nilai organisasi kepada karyawan. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa pembinaan berkelanjutan membantu karyawan mengatasi kesenjangan kompetensi dan memperkuat daya saing perusahaan (Pramono, 2012). Tanpa pembinaan yang efektif, karyawan akan kesulitan mengikuti perkembangan teknologi dan tuntutan pasar, sehingga kompetensinya cenderung stagnan atau menurun.

Kompetensi

Kompetensi adalah serangkaian kemampuan, sikap, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas dengan baik (Rohmah & Jumiati, 2021). Kompetensi mencakup aspek teknis dan non-teknis, termasuk pemecahan masalah, kolaborasi, dan kemampuan berkomunikasi. Karyawan yang kompeten akan mampu bekerja secara mandiri, produktif, dan memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Aset utama yang dimiliki sumber daya manusia adalah kompetensi (Pangi & Dewi, 2023). Kompetensi yang kuat akan memberi bisnis keunggulan kompetitif untuk perusahaan, karena keterampilan, kepandaian, dan asam garam karyawan sulit ditiru oleh pesaing. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi menjadi investasi penting bagi keberlangsungan organisasi.

Kompetensi adalah kemampuan pribadi yang terintegrasi antara kepandaian, kapabilitas, dan perilaku kerja yang digunakan untuk mencapai hasil yang diharapkan sesuai standar yang ditetapkan (Tony & Taufik, 2022). Kompetensi tidak hanya menunjukkan apa yang dapat dilakukan seseorang, tetapi juga bagaimana cara melakukannya dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, pembentukan kompetensi karyawan membutuhkan peran kepemimpinan yang tepat, motivasi yang kuat, dan pembinaan yang berkelanjutan agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kompetensi

Gaya kepemimpinan berperan penting dalam membentuk kompetensi karyawan karena pemimpin merupakan pihak yang mengarahkan, membimbing, dan memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas (Rakhmalina, 2021). Penelitian Sulantara, Mareni, Sapta, and Suryani (2020) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan, khususnya dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang positif. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang tepat akan memfasilitasi proses peningkatan kompetensi melalui arahan yang jelas, komunikasi efektif, dan pemberdayaan karyawan.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi

Menurut Mulyadi and Pancasasti (2022) motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias guna menjangkau hasil yang optimal. Penelitian Andayani et al. (2022); Muchroji et al. (2021); Ulfah, Murniati, and Sudana (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan

Pengaruh Pembinaan terhadap Kompetensi

Menurut Pramono (2012), pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan dapat memperbaiki kinerja dan meningkatkan kompetensi karyawan, terutama jika disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan teknologi. Penelitian Faisal (2021); Harahap and Syarif (2021); Pramono (2012) yang menyatakan bahwa pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

H3: Pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pembinaan terhadap Kompetensi

Menurut Andayani et al. (2022) kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan motivasi jika semakin tinggi Kompetensi Profesional guru dengan memberikan sumbangan pengaruh besar terhadap kompetensi profesional. Penelitian Andayani et al. (2022); Nurrohman, Juliejantiningsih, and Maryanto (2024); Ulfah et al. (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi.

H4: Gaya kepemimpinan, motivasi, dan pembinaan berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi karyawan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data yang dapat diandalkan untuk penemuan, validasi, dan kemajuan pengetahuan (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan pembinaan (X_3) terhadap kompetensi karyawan (Y) pada PT. Hiu Megaptera di Kota Tangerang. Populasi penelitian berjumlah 90 karyawan, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh (saturated sampling) karena jumlah populasi yang relatif kecil serta karakteristik pekerjaan yang homogen. Teknik ini dipilih agar hasil penelitian mencerminkan kondisi sebenarnya dan menghindari bias dalam pengambilan sampel. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup berskala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan seperti struktur organisasi dan laporan kinerja. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025, dengan proses pengumpulan data berlangsung selama Februari hingga April 2025.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26, yang dipilih karena kemampuannya dalam mengolah data kuantitatif secara akurat dan efisien melalui fitur multiple regression dan reliability analysis. Analisis dilakukan melalui uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji t dan uji F untuk melihat pengaruh parsial dan simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan ini diharapkan memberikan gambaran empiris yang valid mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan pembinaan terhadap kompetensi karyawan di PT. Hiu Megaptera.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala	Sumber
Variabel Terikat (Dependen)					
1	Kompetensi Karyawan (Y)	Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang memerlukan pengetahuan, kemampuan, dan dukungan sikap terkait pekerjaan yang disediakan oleh pekerjaan itu sendiri (Auliyani & Mulyanti, 2023).	1. Pengetahuan. 2. Pemahaman. 3. Kemampuan. 4. Nilai. 5. Sikap. 6. Pengalaman Kerja. 7. Keterampilan. 8. Konsep diri. 9. Karakter pribadi. 10. Melaksanakan tugas.	Likert	(As'ad, 2021; Susanto, Riwukore, Afrianti, & Habaora, 2021; Wulandari, Kusuma, & Firdaus, 2023)
Variabel Tidak Terikat (Independen)					
1	Gaya Kepemimpinan	Sikap atau perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya, khususnya memotivasi pengikutnya agar bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, disebut sebagai gaya kepemimpinannya (Tampubolon, 2022).	1. Keterampilan komunikasi. 2. Kemampuan memotivasi. 3. Tanggung jawab terhadap karyawan. 4. Kemampuan mengambil keputusan. 5. Kemampuan mengendalikan emosi. 6. Kemampuan mengambil Sikap. 7. Pembaharu. 8. Memberi teladan. 9. Bertindak atas sistem. 10. Mendorong kinerja bawahan.	Likert	(Kusdarianto, Rismalasari, Ikbal, & Haedar, 2022; Sembiring & Sitanggang, 2022)
2	Motivasi Kerja	motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan seseorang melakukan pekerjaan (Siregar & Faddilla, 2023).	1. Insentif. 2. Pemenuhan kebutuhan hidup. 3. Aktualisasi diri. 4. Orientasi masa depan. 5. Pujian. 6. Tanggung jawab 7. Kerja keras.	Likert	(Christian & Kurniawan, 2021; Zebua, Telaumbanua, & Lahagu, 2022)

			8. Ketekunan.		
			9. Pemanfaatan waktu.		
			10. Penghargaan.		
3	Pembinaan	Pembinaan adalah usaha, tindakan, atau aktivitas baru untuk memastikan keberhasilan dan menghasilkan hasil yang lebih baik (Abqa, Kurniasih, & Hakim, 2023).	1. Pengarahan.	Likert	(Ismail, 2016; Septiyanti & Fadli, 2024)
			2. Pengawasan.		
			3. Tingkat kehadiran.		
			4. Kemampuan.		
			5. Dorongan.		
			6. Pengarahan.		
			7. Koordinasi.		
			8. Evaluasi pekerjaan.		
			9. Memberikan dukungan.		
			10. Memberikan perhatian.		

Sumber: Data diolah penulis, 2025

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Mencari tahu apakah residual atau variabel intervening dalam model regresi memiliki distribusi normal adalah tujuan pengujian normalitas. Jika signifikansi berada diatas 0,05 maka deviasi standar (normal) data dan juga sebaliknya.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

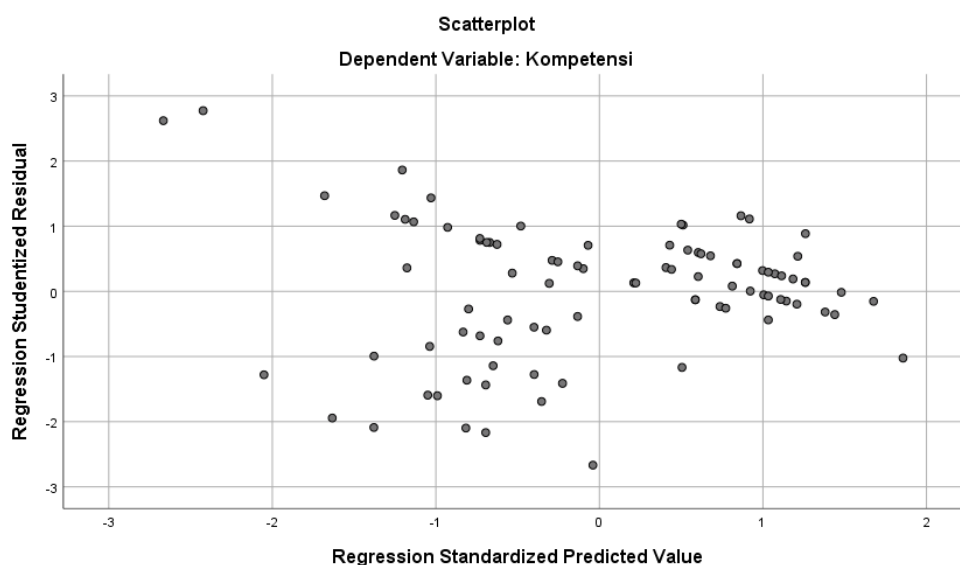
	Unstandardized Residual
N	90
Test Statistic	.084
Asymp. Sig. (2-tailed)	.153 ^c

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2025

Dari hasil pengujian normalitas di atas dilihat bahwa data berdistribusi normal dengan nilai sig 0,153 > 0,05.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Menurut Faruq, Sumiharsono, and Triwahyuni (2023) heteroskedastisitas terjadi Jika terdapat pola tertentu dengan ketentuan, heteroskedastisitas terjadi apabila terdapat suatu pola yang nyata, seperti titik-titik yang ada menghasilkan pola yang teratur (bergelombang, konvergen, lalu menyempit); jika titik-titik tersebar di atas dan di bawah garis nol sumbu y atau tidak ada pola yang sebenarnya, maka heteroskedastisitas tidak terjadi. Berikut hasil uji heterokedastisitas:



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2025

Dari grafik Scatterplot pada gambar di atas, Terlihat jelas bahwa titik - titik tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah titik nol sumbu Y. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menentukan apakah variabel independen dalam model regresi saling berhubungan. Untuk melihat apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi berganda, kita melihat nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Ketentuan uji multikolinearitas:

- a) Jika nilai Tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi dan sebaliknya.
- b) Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi dan sebaliknya.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	.483	2.069	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi	.557	1.795	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pembinaan	.770	1.298	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil Output SPSS 26, 2025

Seluruh variabel tidak terjadi gejala multikolinearitas dikarenakan nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF berada dibawah 10.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear dengan satu variabel kontinu beserta k (dua atau lebih) variabel independen merupakan analisis regresi linear berganda (Muthahharah & Fatwa, 2022). Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan model regresi linier berganda.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	16.014	4.534		3.532
	Gaya Kepemimpinan	.362	.120	.383	3.011
	Motivasi	.066	.116	.067	.568
	Pembinaan	.208	.095	.222	2.197

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2025

Dari hasil perhitungan data di atas dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + \epsilon$$

$$Y = 16,014 + 0,362 X_1 + 0,66 X_2 + 0,208 X_3 + 4,534$$

Atau

$$Y = 16,014 + 0,362 GK + 0,66 M + 0,208 P + 4,534$$

Keterangan:

Y = Kompetensi

X1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X2 = Variabel Motivasi

X3 = Variabel Pembinaan

Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis

Variabel Independen	Nilai t	Sig.	Interpretasi Statistik	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	5.929	0.000	Sig < 0.05, berpengaruh signifikan	H ₁ diterima
Motivasi (X ₂)	4.052	0.000	Sig < 0.05, berpengaruh signifikan	H ₂ diterima
Pembinaan (X ₃)	4.439	0.000	Sig < 0.05, berpengaruh signifikan	H ₃ diterima
Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan pembinaan (Simultan)	F = 13.885	0.000	Sig < 0.05, berpengaruh signifikan	H ₄ diterima

Uji Koefisien Determinasi

Suatu nilai yang menyatakan sejauh mana atau persentase dari total varian variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelas disebut sebagai uji koefisien determinasi (X₁, X₂, X₃, dan seterusnya) secara bersama sama (Rizkia & Andriyani, 2022). Berikut hasil uji koefisien determinasi r² menggunakan SPSS 26:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.303	2.76311

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26, 2025

Berlandaskan tabel 6, didapatkan Nilai R square sebesar 0,326 atau 32,6 %, sehingga dapat disimpulkan, bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan pembinaan mampu memberikan kontribusi terhadap kompetensi karyawan sebesar 32,6 % dan sisanya sebesar 67,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti, pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kompetensi Karyawan (Y) pada PT. Hiu Megaptera

Analisis regresi gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan, artinya apabila gaya kepemimpinan bertambah 1 satuan maka kompetensi karyawan akan bertambah 1 satuan sedangkan apabila gaya kepemimpinan turun 1 satuan maka kompetensi karyawan juga akan turun 1 satuan. Berlandaskan hasil uji hipotesis uji t menunjukkan dengan nilai thitung sebesar 5,929 > dari ttabel sebesar 1,988, dengan nilai signifikansi (sig.) Sebesar 0,00 > dari 0,05, Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan (Y) di PT. Hiu Megaptera. Kuesioner yang disebar, rata-rata jawaban responden berada pada kategori "setuju", hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan adanya pengaruh positif dari gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap peningkatan kompetensi mereka dalam bekerja. Temuan ini memperkuat teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh (Runa, 2020), bahwa pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif akan mendorong pembelajaran dan peningkatan kemampuan kerja. Dalam konteks PT. Hiu Megaptera, kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif memungkinkan karyawan lebih percaya diri, terbuka terhadap arahan, dan terdorong mengembangkan kompetensi baru. Hasil ini sejalan dengan penelitian Andayani et al. (2022); Roihanun, Zamroni, and Salehudin (2024); Ulfah et al. (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kompetensi Karyawan (Y) pada PT. Hiu Megaptera

Analisis regresi motivasi berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan, artinya apabila gaya kepemimpinan bertambah 1 satuan maka kompetensi karyawan akan bertambah 1 satuan sedangkan apabila motivasi turun 1 satuan maka kompetensi karyawan juga akan turun 1 satuan. Berlandaskan hasil uji hipotesis uji t menunjukkan dengan nilai thitung sebesar 4,052 > dari ttabel sebesar 1,988, dengan nilai signifikansi (sig.) Sebesar 0,000 > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan (Y) di PT. Hiu Megaptera. Kuesioner yang disebar, rata-rata jawaban responden berada pada kategori "setuju", hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan

merasakan adanya pengaruh positif dari motivasi yang diberikan terhadap peningkatan kompetensi mereka dalam bekerja. Hal ini menegaskan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Yenti et al. (2024), bahwa dorongan internal dan eksternal merupakan faktor utama yang menggerakkan individu untuk mengembangkan kemampuan diri. Di PT. Hiu Megaptera, motivasi kerja yang bersumber dari rasa tanggung jawab, penghargaan, dan peluang pengembangan diri membuat karyawan lebih berkomitmen untuk meningkatkan kinerja dan keterampilannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Andayani et al. (2022); Muchroji et al. (2021); Ulfah et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

Pengaruh Pembinaan (X3) Terhadap Kompetensi Karyawan (Y) pada PT. Hiu Megaptera

Analisis regresi motivasi berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan, artinya apabila gaya kepemimpinan bertambah 1 satuan maka kompetensi karyawan akan bertambah 1 satuan sedangkan apabila motivasi turun 1 satuan maka kompetensi karyawan juga akan turun 1 satuan. Berlandaskan hasil uji hipotesis uji t menunjukkan dengan nilai thitung sebesar 4,439 > dari ttabel sebesar 1,988, dengan nilai signifikansi (sig.) Sebesar 0,000 > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan (Y) di PT. Hiu Megaptera. Kuesioner yang disebar, rata-rata jawaban responden berada pada kategori "setuju", hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan adanya pengaruh positif dari pembinaan yang diberikan terhadap peningkatan kompetensi mereka dalam bekerja. Temuan ini mendukung pendapat Pramono (2012) bahwa pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan mampu meningkatkan kemampuan teknis dan profesionalisme tenaga kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Faisal (2021); Harahap and Syarif (2021); Pramono (2012) yang menyatakan bahwa pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pembinaan (X1) Terhadap Kompetensi Karyawan (Y) pada PT. Hiu Megaptera

Hasil pengolahan data di atas terdapat pengaruh positif signifikan dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan pembinaan terhadap kompetensi dengan nilai nilai Fhitung sebesar 13,885 > dari FTabel sebesar 2,71 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Dan Pembinaan (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan / bersama-sama terhadap variabel Kompetensi Karyawan (Y). Kuesioner yang disebar, rata-rata jawaban responden berada pada kategori "setuju", hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan adanya pengaruh positif dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan pembinaan yang diberikan terhadap peningkatan kompetensi mereka dalam bekerja. Temuan ini menunjukkan keterpaduan teoritis antara ketiga variabel, teori kepemimpinan menekankan peran pemimpin sebagai pengarah dan penggerak perilaku karyawan; teori motivasi menjelaskan dorongan psikologis yang menstimulasi tindakan positif; sementara teori pembinaan memandang pembinaan sebagai proses investasi untuk memperkuat kemampuan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Andayani et al. (2022); Nurrohman et al. (2024); Ulfah et al. (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berlandaskan hasil uji analisis yang dipaparkan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, gaya kepemimpinan, motivasi, dan pembinaan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. Hiu Megaptera.
2. Secara simultan, ketiga variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi, dan pembinaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan.
3. Penelitian menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi, serta pembinaan terstruktur dalam membentuk kompetensi sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan merupakan hasil sinergi antara arahan pemimpin, dorongan motivasi, dan proses pembinaan kerja yang sistematis.

4. PT. Hiu Megaptera disarankan untuk memperkuat kepemimpinan yang partisipatif, menerapkan sistem penghargaan dan umpan balik yang memotivasi, serta membangun program pembinaan berkelanjutan agar peningkatan kompetensi karyawan dapat terukur dan berdampak langsung pada produktivitas perusahaan.

Saran

Implikasi Teoretis

Penelitian ini memperkuat keterkaitan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan pembinaan dalam pengembangan kompetensi karyawan di lingkungan organisasi modern. Kepemimpinan adaptif terbukti mampu menumbuhkan motivasi intrinsik karyawan melalui pemberian arah, dukungan, dan keteladanan. Sementara itu, pembinaan yang terencana dan terstruktur berperan penting dalam memperkuat proses peningkatan kompetensi kerja. Ketiga variabel tersebut menunjukkan hubungan kausal yang saling melengkapi dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul, kompeten, serta berorientasi pada kinerja dan produktivitas berkelanjutan.

Implikasi Praktis

PT. Hiu Megaptera perlu meningkatkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif, agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif. Selain itu, perusahaan harus membangun program motivasi yang sistematis melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, dan kesempatan peningkatan kapasitas. Pembinaan formal juga perlu diperkuat melalui pelatihan berkelanjutan, mentoring, serta evaluasi kinerja yang teratur. Penerapan ketiga aspek tersebut secara konsisten akan membantu perusahaan meningkatkan kompetensi karyawan, produktivitas kerja, serta daya saing organisasi secara berkelanjutan dan profesional.

DAFTAR RUJUKAN

- Abadiyah, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), 7-13. doi:<https://doi.org/10.56338/jsm.v8i1.1429>
- Abqa, M. A. R., Kurniasih, Y., & Hakim, S. (2023). Politik Hukum dalam Inovasi dan Pembinaan Kearifan Lokal Desa Wisata untuk Meningkatkan Kesejahteraan Sosial di Kecamatan Bandongan Kabupaten Magelang. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 11(1), 1-11. doi:<http://dx.doi.org/10.37064/jpm.v11i1.13082>
- Andayani, D., Elfrianto, A., & Akrim, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, Motivasi, terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 5(1), 28-39. doi:<https://doi.org/10.31539/alignment.v5i1.3797>
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 191-200. doi:<https://doi.org/10.37531/yum.v4i1.965>
- Auliyani, W., & Mulyanti, D. (2023). Studi Tinjauan Teoritis: Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 133-139. doi:<https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i2.814>
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113-125. doi:<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Dini, R. R., Ermita, Nelitawati, & Jasrial. (2021). Pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 162-167. doi:<https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.150>
- Faisal. (2021). Kontribusi Pembinaan Kepala Kementerian Agama dan Kompetensi Pengawas Terhadap Pelaksanaan Kompetensi Profesional Guru PAI. *TARBAWY: Indonesian Journal of Islamic Education*, 8(1), 38-48. doi:<https://doi.org/10.17509/tv8i1.39041>
- Faruq, Sumiharsono, R., & Triwahyuni, E. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Inkuiri dan Kemampuan Komunikasi Matematis terhadap Hasil Belajar Siswa. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(2), 1573-1582. doi:<https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i2.463>
- Harahap, M., & Syarif, M. (2021). Pengaruh Kebijakan Pembinaan Keislaman Terhadap Kompetensi Profesionalisme Dosen Universitas Islam Riau. *MATAAZIR: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), 139-157. doi:<https://doi.org/10.56874/jamp.v2i1.530>
- Ismail, I. (2016). Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai. *Neo-Bis*, 10(2), 211-222. doi:<https://doi.org/10.21107/NBS.V10I2.2436>

- Kusdarianto, I., Rismalasari, Ikbal, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83-92. doi:<http://dx.doi.org/10.35906/jurman.v8i1.1068>
- Muchroji, Rasiman, & Abdullah, G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tegal Selatan Kota Tegal. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 10(2), 243-260. doi:<https://doi.org/10.26877/jmp.v10i2.9436>
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11-21. doi:<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Muthahharah, I., & Fatwa, I. (2022). Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Media Pembelajaran Daring Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa di STKIP Pembangunan. *Jurnal MSA (Matematika Dan Statistika Serta Aplikasinya)*, 10(1), 53-60. doi:<https://doi.org/10.24252/msa.v10i1.25145>
- Nurrohman, M., Juliejantiningasih, Y., & Maryanto, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik Guru. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 5(2), 519-527. doi:<https://doi.org/10.51874/jips.v5i2.236>
- Pangi, W. B., & Dewi, R. (2023). Pengaruh Human Capital, Intangible Asset, Diversifikasi dan Investasi Teknologi Informasi terhadap Financial Distress dalam Situasi Covid-19. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(1), 103-110. doi:<https://doi.org/10.37034/infeb.v5i1.195>
- Pramono, H. (2012). Pengaruh Sistem Pembinaan, Sarana Prasarana dan Pendidikan Latihan Terhadap Kompetensi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 29(1), 7-16. doi:<https://doi.org/10.15294/jpp.v29i1.5640>
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 20-34. doi:<https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.186>
- Rizkia, C. T., & Andriyani, D. (2022). Analisis Ketimpangan Pendapatan Kabupaten-Kabupaten Wilayah Timur Provinsi Aceh. *Jurnal Aplikasi Ilmu Ekonomi*, 1(2), 38-48. doi:<https://doi.org/10.29103/jaie.v1i2.10317>
- Rohmah, I. F., & Jumiaty, E. (2021). Article Human Capital an Islamic Perspective. *Lisyabab: Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(2), 221-233. doi:<https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v2i2.84>
- Roihanun, Zamroni, & Salehudin, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Wanita dan Manajemen Sekolah Berbasis Digital Terhadap Kompetensi Guru Madrasah. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 11(1), 159-173. doi:<https://doi.org/10.47668/edusaintek.v11i1.1000>
- Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 52-68. doi:<https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1729>
- Septiyanti, G., & Fadli, U. M. (2024). Analisis Pembinaan Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang. *Jurnal Sains Student Research*, 2(4), 78-84. doi:<https://doi.org/10.61722/jssr.v2i4.1945>
- Siregar, M., & Faddilla, S. P. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Jovanbeauty. *Jurnal Pijar*, 1(3), 559-565. doi:<https://doi.org/10.65096/pmb.v1i3.574>
- Sudrajat, A., & Ibrahim, A. M. (2021). Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung Departemen Produksi Bagian Assembling PT Chitose Internasional Tbk. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 165-173. doi:<https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.66>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulantara, I. M., Mareni, P. K., Sapta, I. K. S., & Suryani, N. K. (2020). The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(5), 1-8. doi:<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.5.494>
- Susanto, Y., Riwukore, J. R., Afianti, I., & Habaora, F. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 30(2), 143-152. doi:<https://doi.org/10.32585/jp.v30i2.1578>
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika Kepemimpinan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1), 1-7.
- Tony, & Taufik, Y. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Era Musika Indah Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 1(1), 88-93. doi:<https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.187>
- Ulfah, M., Murniati, N. A. N., & Sudana, I. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 4(2), 632-639. doi:<https://doi.org/10.51874/jips.v4i2.166>
- Wibowo, A. P., & Sudiro, A. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19. *To-ra*, 7(1), 135-153. doi:<https://doi.org/10.33541/JtVol5Iss2pp102>
- Wulandari, T. D., Kusuma, K. A., & Firdaus, V. (2023). Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI di Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 7897-7908. doi:<https://doi.org/10.37385/msej.v4i6.2796>

- Yenti, Z., Suryani, A., & Yamali, F. R. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 538-542. doi:<http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1700>
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1417-1435.