

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Rusdy

Universitas Terbuka Cabang Bima
rusdysibima@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi khususnya dalam Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Oleh karena itu dilakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Penelitian ini tergolong penelitian asosiatif kausalitas dengan teknik sampling populasi jenuh dengan responden 78 orang staf Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Instrumen penelitian adalah kuesioner dan data yang dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda baik secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Pemerintah daerah harus menunjukkan gaya kepemimpinan yang fleksibel, namun tegas dalam meningkatkan motivasi kerja termasuk melalui promosi jabatan bagi pegawai yang memiliki kinerja baik dengan tetap memperhatikan prinsip akuntabilitas.

Kata Kunci: Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan.

Pendahuluan

Kinerja yang baik dan tinggi diperlukan dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan organisasi, sebaliknya kinerja yang rendah merupakan hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja pegawai yang tinggi menguntungkan organisasi karena akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Yuli (2015:14), kinerja merupakan hasil kerja nyata baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Faktor internal yang mempengaruhi prestasi kerja terdiri dari kecerdasan, keterampilan, motivasi, persepsi peran, kondisi fisik seseorang, budaya kerja, dan sebagainya. Faktor eksternal merupakan aturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, situasi ekonomi, perubahan tempat kerja, dan keadaan pasar.

Rendahnya kinerja pegawai diantaranya adalah gaya kepemimpinan tugas utama pemimpin adalah menyelaraskan gaya memimpin agar para bawahannya merasa nyaman dari setiap kebijakan atau keputusan dari atasan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Iqbal dan Anwar (2015) menyebut kepemimpinan dalam manajemen terbagi menjadi 4 (empat) sistem, yaitu otoriter-exploitative, benevolent-authoritative, consultative,

dan partisipative. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka pemimpin tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Martoyo (2009:136) menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat dipahami dari keseluruhan aktifitas mempengaruhi orang-orang untuk dapat bekerja sama demi mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mengarahkan bawahan, sehingga dapat bekerja sama secara produktif. Tanpa kepemimpinan yang efektif maka individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi.

Siswatiningsih dan Raharjo, (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan menjadi alasan tingginya motivasi dan kinerja seseorang dalam bekerja. Pemimpin dapat berhasil jika bergaya partisipative management yang berorientasi pada bawahan, dan mendasarkan pada komunikasi. Keberhasilan suatu organisasi akan sangat tergantung pada prestasi kerja karyawannya dan dipengaruhi oleh peran pemimpin dengan gaya kepemimpinannya.

Penelitian Purwoko (2012) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja bawahan. Penelitian Arianto (2012) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan oleh karena pengangkatan atasan diperlukan seorang yang betul-betul berpengalaman, berkemampuan baik ilmu maupun kecakapan teknis serta berdedikasi tinggi.

Penelitian Iqbal dan Anwar (2015) menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Al Khajeh (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan organisasi menjadi faktor penentu mencapai kinerja organisasi. Senada dengan itu, hasil penelitian Habeeb dan Ibrahim (2017) juga menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan atasan menjadi penentu kesuksesan dalam pencapaian misi organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian Suryanto (2016) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Zafer (2012) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Sunarto (2013:94) bahwa perlu adanya motivasi bagi pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja. Sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerja. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan, seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2011:135) ukuran terakhir keberhasilan suatu departemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kinerja dari pegawai. Robbin dan Coulter (2010:109) menilai bahwa motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Hasil penelitian Zaidun dan Duhima (2013) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain itu promosi jabatan juga menjadi alasan belum optimalnya kinerja seseorang. Pengamatan awal peneliti bahwa ketika ada promosi jabatan maka sering didengar pernyataan dari pegawai bahwa promosi jabatan dilakukan tidak profesional dan bersifat politis. Keadaan demikian menimbulkan kecemburuan sosial diantara sesama pegawai, pada gilirannya akan berdampak pada keharmonisan dalam bekerjasama. Jika promosi jabatan oleh pemimpin (atasan) tidak berdasarkan kualitas, kompetensi, dedikasi dan integritas

pegawai maka akan membuat pegawai kurang bersemangat untuk berdedikasi yang tinggi karena pada akhirnya bukan karena kualitas dan dedikasi serta integritas yang tinggi akan menjadi tolak ukur dalam promosi jabatan melainkan faktor lain seperti hubungan emosional dan bahkan kepentingan politik. Penelitian Oktaviani dan Netra (2012) mengungkapkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Senada dengan hasil penelitian Fatmawati (2013) dan penelitian Adi (2016) mengungkapkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian Abdul dan Sarpan (2018) bahwa promosi jabatan tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Pelaksanaan promosi jabatan merupakan salah satu peran manajemen yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam proses pembuatan keputusan, (Miftah Thoha, 2013:17). Dengan adanya promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya status kekerabatan yang mengarah pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang dipromosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual. Saharuddin dan Sulaiman (2016) menjelaskan pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut didalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja.

Berdasarkan Peraturan Bupati Bima Nomor 42 Tahun 2016 Tentang Uraian Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Serta Inspektorat Kabupaten Bima menyebutkan bahwa Sekretaris Daerah mempunyai tugas melakukan memimpin, mengkoordinasikan, mengendalikan pelaksanaan tugas Sekretariat Daerah dalam membantu Bupati menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Inspektorat, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Badan Daerah dan Kecamatan sebagai bagian dari perangkat daerah. Hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa diantaranya dapat mengenai kedisiplinan pegawai seperti yang ditampilkan dalam tabel 1.

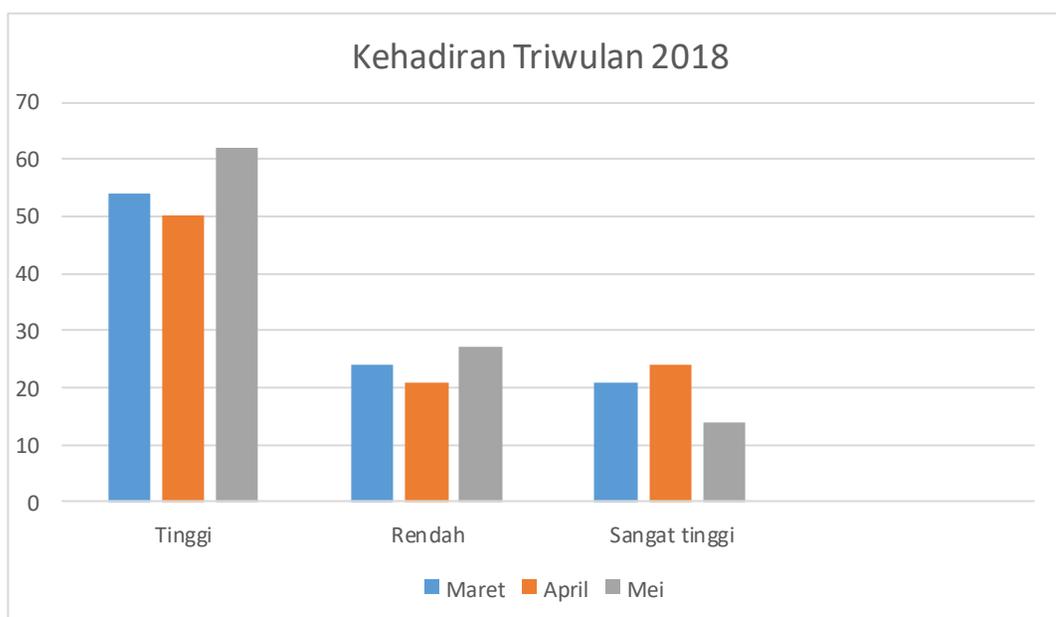
Tabel 1. Data ASN Lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Bima yang mendapat penghargaan (Reward) dan hukuman (Punishmen) pada tahun 2018

No	Bagian/Biro	Penghar gaan ASN (Promosi)	Hukuman Disiplin	Jumlah ASN
			ASN (Hukuman Berat, Sedang dan Kecil)	
1.	Ekonomi	1	14	19
2	Administrasi Pembangunan	2	14	18
3	Pemerintahan	3	12	18
4	Umum	2	8	21
5	Hukum	1	10	19
6	Kesra	2	11	18

7	Organisasi	2	8	19
8	SDA	5	9	15
9	Humas dan Protokol	2	13	17
10	Pemerintah Desa	1	8	11
Jumlah		21 (12%)	107 (61,11%)	175

Sumber: LAKIP Kab. Bima (2018)

Tabel 1 memberi informasi bahwa masalah yang terjadi pada Sekretariat Kabupaten Bima adalah lebih dari setengah atau 61% pegawai yang dinyatakan telah mendapat hukuman disiplin dari atasan, sementara hanya 12% pegawai yang mendapat penghargaan. Artinya terjadi kesenjangan yang sangat tinggi yaitu 49%. Bidang yang paling tinggi mendapat hukuman adalah bidang Ekonomi dan Bidang Administrasi Pembangunan sedangkan bidang yang paling banyak mendapat penghargaan adalah Bidang Sumber Daya Manusia dan bidang yang sedikit mendapat penghargaan adalah Bidang Pemerintah Desa. Kemudian data mengenai hasil analisis absen kehadiran pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima ditampilkan dalam grafik berikut ini.



Grafik diatas menunjukkan pada bulan Maret, April dan Mei rata-rata lebih dari 50% pegawai yang tergolong tinggi tingkat kedisiplinan, dan rata-rata lebih dari 20% tingkat kedisiplinan yang rendah dan lebih dari 10% pegawai yang memiliki kedisiplinan yang sangat tinggi. Keadaan ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang memiliki kedisiplinan yang rendah. Rendahnya ini merupakan gambaran dari kinerja pegawai yang bermasalah yang harus dikaji lebih fokus mengenai kepemimpinan, motivasi dan promosi jabatan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Sebab tingginya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai mencerminkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka

diperlukan kegiatan penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima dengan tujuan penelitian (1) Menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. (2) Menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. (3) Menganalisis dan menguji pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. (4) Menganalisis dan menganalisis pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan populasi yang kemudian dijadikan sebagai responden penelitian adalah seluruh ASN lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Bima berjumlah 78 orang Staf Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Instrumen penelitian adalah kuisisioner dan sebelum dilakukan sebagai alat pengumpulan data dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas Instrumen. Data dianalisis analisis regresi linier berganda. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda yang dianalisis dengan Statistical Program for Social Sciences (SPSS) 17.0 for Windows.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan responden yang berjenis kelamin laki-laki, dimana jumlah responden perempuan berjumlah 41 orang atau 53% dan laki-laki berjumlah 37 orang atau 47%. Ini menunjukkan dalam pelaksanaan tugas sekretariat lebih dibutuhkan tenaga dari jenis kelamin perempuan karena tugas dibagikan sekretariat identik dengan pekerjaan wanita, namun perbedaan tidak terlalu banyak. Kemudian bahwa secara rata mayoritas responden berada pada kategori 31-40 tahun yakni sebanyak 30 orang atau 38%, sedangkan yang paling sedikit dengan usia ≥ 51 tahun yakni sebanyak 11 orang atau 14%, responden dengan usia 41 - 50 tahun yakni sebanyak 20 orang atau 26%, dan responden dengan usia ≤ 30 berjumlah 17 orang atau 21%. Ini menunjukkan responden masuk dalam kategori usia produktif, yaitu 31-40 tahun.

Responden memiliki jenjang pendidikan terakhir yang heterogen (beragam) didominasi oleh berpendidikan terakhir pada jenjang Srata Satu (S1) dengan jumlah paling banyak yaitu sebanyak 34 orang atau 43%, dan yang terendah adalah dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 11 orang atau 14%. Responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 15 orang atau 19%. Pangkat/Golongan responden menjadi bagian yang tak terpisahkan dari responden penelitian. Responden yang memiliki pangkat/golongan Penata III yakni 37 orang atau 47%, sedangkan responden dengan pangkat/golongan II berjumlah 18 orang atau 23%, responden dengan pangkat/golongan IV sebanyak 23 orang atau 29%. Jadi responden memiliki pegawai dengan pangkat/golongan III

terbanyak dibandingkan dengan pangkat/golongan lain. Responden dengan masa kerja 11-15 tahun adalah jumlah responden terbanyak sebesar 24 orang atau 31%, sedangkan responden dengan masa kerja paling sedikit yakni ≤ 5 tahun sebanyak 7 orang atau 9%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 22 orang atau 28%, responden dengan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 16 orang atau 20%.

Gaya Kepemimpinan

Hasil analisis deskriptif dengan bantuan program SPSS 16 dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 1. Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
12-21	-	-	Sangat rendah
22-31	14	18	Rendah/Kurang
32-41	34	43	Tinggi
42-60	30	38	Sangat Tinggi
Jumlah	78	100	

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2019

Menunjukkan gaya kepemimpinan rata-rata tergolong pada kategori tinggi/baik 43%. Kategori tinggi sebanyak sangat tinggi sebanyak 38% dan yang memberi penilaian berkategori rendah sebanyak 18%. Data ini juga menjelaskan bahwa di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai atasan menerapkan gaya memimpin baik menurut penilaian bawahan.

Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif tentang variabel motivasi kerja menggunakan bantuan program SPSS 16.

Tabel 2. Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
12-21	-	-	Sangat rendah
22-31	19	24	Rendah/Kurang
32-41	31	40	Tinggi
42-60	28	35	Sangat Tinggi
Jumlah	78	100	

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2019

Tabel 2 mengisyaratkan bahwa terdapat 19 orang atau 24% tergolong memiliki motivasi rendah, sementara ada 31 atau 40% orang yang tergolong motivasi kerja yang tinggi dan ada 28 orang atau 35% yang bermotivasi sangat tinggi. Jadi dari hasil kuesioner mengenai motivasi kerja responden rata-rata tergolong memiliki motivasi tinggi. Artinya semangat kerja pegawai sangat bagus.

Promosi Jabatan

Hasil analisis deskriptif tentang variabel promosi jabatan menggunakan bantuan program SPSS 16.

Tabel 3. Deskriptif Variabel Promosi Jabatan

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
12-21	-	-	Sangat rendah
22-31	20	26	Rendah/Kurang
32-41	43	55	Tinggi
42-60	15	19	Sangat Tinggi
Jumlah	78	100	

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2019

Tabel di atas mengisyaratkan bahwa terdapat 20 orang atau 26% tergolong rendah, sementara ada 43 atau 55% orang yang tergolong tinggi dan ada 15 orang atau 19% berkategori sangat tinggi. Jadi dari hasil kuesioner mengenai promosi jabatan mendapat hasil bahwa responden menilai mengenai profesionalitas dalam promosi jabatan dan bekerja dengan sebaik-baiknya dengan mengharapkan adanya promosi jabatan tergolong tinggi.

Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif tentang variabel kinerja menggunakan bantuan program SPSS 16.

Tabel 4. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
12-21	-	-	Sangat rendah
22-31	13	16	Rendah/Kurang
32-41	47	60	Tinggi
42-60	18	23	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2019

Tabel 4 mengisyaratkan bahwa terdapat 13 orang atau 16% tergolong bekinerja rendah/kurang, ada 47 atau 60% tergolong tinggi, dan ada 18 orang atau 23% berkategori sangat tinggi. Dari hasil kuesioner mengenai kinerja memberi gambaran bahwa sangat sedikit yang memiliki kinerja yang kurang baik/rendah akan tetapi ada 60% memiliki kinerja yang baik/tinggi.

Regresi Linier Berganda

Pengaruh Parsial

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Analisis Pengaruh Parsial

Variabel Independen	Koefisien Parsial	t -hitung	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,593	5.203	0,03
Motivasi Kerja	0,750	8.027	0,00
Promosi Jabatan	0,639	5,880	0,00
Konstan		4.948	

Persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 0,068 + 0,593 X_1 + 0,750 X_2 + 0,639 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda terlihat bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai yang diikuti oleh promosi jabatan dan gaya kepemimpinan. Dalam hal ini dapat diartikan pentingnya adanya insentif (kompensasi finansial) dan pengembangan karir (kompensasi non finansial) bagi pegawai Sekretariat daerah kabupaten Bima. Untuk itu dibutuhkan gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional (visioner dan kolejal).

Pengaruh Simultan

Setelah dilakukan analisis dapat diketahui pengaruh simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil analisis Pengaruh Simultan Variabel X terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785a	.617	.601	.235

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

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R square (R²) kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

demikian juga sebaliknya. Berdasarkan tabel 4.18 di atas maka diketahui R square, sebesar 0,617. Artinya besarnya pengaruh simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai sebesar 61,7% dengan ketetapan 60,1 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa t-hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 5.203 lebih besar dari t-tabel 1.990 dengan taraf signifikan 0,03. Ini artinya hipotesis nihil (H₀) ditolak yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa “Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai”, diterima.

Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa t-hitung variabel motivasi kerja sebesar 8.027 lebih besar dari t-tabel 1.990 dengan taraf signifikan 0,00. Ini artinya hipotesis nihil (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa “Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai”, dapat diterima.

Pengaruh Parsial Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa t-hitung variabel promosi jabatan sebesar 5,880 lebih besar dari t-tabel 1.990 dengan taraf signifikan 0,00. Ini artinya hipotesis nihil (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa “Promosi Jabatan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai” dapat diterima.

Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa F-hitung sebesar 39,690 lebih besar dari F-tabel 5.315 dengan taraf signifikan 0,00. Ini artinya hipotesis nihil (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa “Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan Berpengaruh Simultan dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai” dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai sebagai bawahan menilai atasan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bima memiliki gaya kepemimpinan senantiasa memberi perintah secara jelas dimana setiap kali ada perintah atau arahan terutama pada saat apel dan upacara membuat pegawai tidak bertanya lagi karena penjelasan yang mudah dimengerti oleh bawahan. Kemudian hasil pengamatan tentang atasan senantiasa memberi mendukung setiap ada kendala sehingga pegawai atau bawahan merasa termotivasi dalam menyelesaikan setiap tugas. Tidak sampai disitu atasan selalu melibatkan diri pada setiap kegiatan sehingga bawahan merasa lebih

sungguh-sungguh dalam bekerja karena atasan selain bekerja sama juga mengontrol secara langsung tentang penyelesaian tugas-tugas. Lebih rinci mendalami hasil penelitian dimana diketahui bahwa hanya sebagian kecil yang menilai rendah kualitas gaya kepemimpinan maka seirama pula dengan hanya sebagai kecil pula pegawai yang tergolong rendah kinerjanya. Sebagai dampaknya sesuai dengan hasil pengujian hipotesis penelitian diketahui keadaan demikian “Gaya Kepemimpinan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima”.

Kenjerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima tergolong tinggi artinya setiap pegawai memiliki pola kerja sama yang solid dan rukun, memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya, kualitas kerja memenuhi standar yang ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pariaribo (2014), Manan (2013), Paracha, et al (2012) yang menyimpulkan bahwa berbagai gaya kepemimpinan jika dijalankan dengan baik maka akan menjadi motor penggerak bagi terciptannya iklim kerja yang menyenangkan, peningkatan motivasi kerja termasuk komitmen organisasi yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai. Hakikatnya semua orang membutuhkan sentuhan atasan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik para bawahannya tentunya dengan tetap memperhatikan ketegasan dan kedisiplinan serta wibawa sebagai atasan. Jadi jika pemimpin melakukan itu semua maka tidak mengherankan jika lembaga yang dipimpin akan maju, demikian juga sebaliknya.

Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima tahun 2019 setelah diadakan penelitian dengan menggunakan kuesioner maka diketahui motivasi dimana terdapat 12 orang atau 23% tergolong memiliki motivasi rendah, sementara ada 21 atau 41% orang yang tergolong motivasi kerja yang tinggi dan ada 19 orang yang termotivasi sangat tinggi atau 36%. Ini menunjukkan tingginya motivasi pegawai untuk berprestasi yaitu kebutuhan menjadi lebih baik dari yang lain dan sebelumnya. Hal ini menjadi alasan seseorang dan akan berbuat lebih baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai. Selain itu data hasil penelitian ini menunjukkan mengenai motivasi untuk kekuasaan. Kekuasaan ini disini mengenai tampil lebih hebat dan menjadi rujukan orang lain dalam menguasai segala hal yang berkaitan dengan tugas-tugas kedinasan. Motivasi berafiliasi menunjukkan motivasi untuk bekerja sama dan sama-sama bekerja dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.

Tingginya motivasi juga tidak terlepas dari peran atasan yang senantiasa terlibat aktif dalam menyelesaikan tugas bawahan, tegas dan karismatik. Motivasi pegawai hasil pengamatan selalu datang dan pulang umumnya tetap waktu, kemudian setiap tugas yang diberikan pegawai selalu bekerja sama melalui motivasi untuk berafiliasi dan yang tak kalah penting pegawai juga dituntut untuk berlomba-lomba dalam mencapai kinerja yang tinggi sehingga tidak heran setiap pegawai memiliki motivasi untuk menjadi lebih hebat dari yang lain namun tetap menunjung tinggi kerja sama dan menghindari persaingan tidak sehat agar mendapat dipromosi kerja yang keras dan berkualitas berdasarkan penilaian atasan.

Tidak dapat dipungkiri ada beberapa pegawai yang masih harus ditingkatkan lagi motivasi kerja karena ada beberapa pegawai yang kurang disiplin apa bila atasan sedang tugas ke luar daerah; tidak masuk kantor dan mangkir kepada pimpinannya yang juga berakhir dengan diberikannya hukuman kedisiplinan. Namun secara umum motivasi kerja tergolong tinggi dan berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi pula. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja sesuai dengan hasil analisis deskriptif bahwa terdapat 3 orang atau 5% tergolong bekinerja rendah/kurang, ada 41 atau 80% yang tergolong tinggi, dan ada 8 orang berkategori sangat tinggi atau 15%. Sebaliknya hasil penelitian bahwa hanya sebagian kecil pegawai yang memiliki motivasi tergolong rendah sehingga mengakibatkan hanya sebagai kecil pula pegawai yang tergolong memiliki kinerja rendah atau kurang. Dari sini diperoleh gambaran sesuai dengan hasil pengujian hipotesis penelitian bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pamela Omollo (2015), Connie Bao (2015) dan Amjad dan Zhong Bin (2016) mengungkapkan bahwa motivasi menjadi masalah utama untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja seseorang karena semakin tinggi motivasi akan menentukan tingginya kinerja seseorang, karena motivasi mengacu pada proses usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

Pengaruh Parsial Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Setelah dilakukan analisis deskriptif diketahui pelaksanaan promosi jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bima tergolong baik. Mencerminkan bahwa pemberian promosi yang didasari pada peraturan perundang-undangan dengan tetap memperhatikan dan mengacu pada keterampilan kerja, pengalaman kerja dan prestasi kerja pegawai. Harus pula diakui ada beberapa pegawai yang menilai promosi jabatan juga mempertimbangkan hubungan dengan pimpinan termasuk dalam pandangan politik praktis di daerah. Hal ini diperkuat dengan setiap kali sebelum dan sesudah Pemilihan Umum Kepada Daerah sering diikuti adanya kegiatan rotasi dan mutasi jabatan di lingkup pemerintah daerah. Keadaan ini memperkuat dan memunculkan asumsi bahwa promosi jabatan dilakukan tidak akuntabilitas atau tidak sesuai dengan kinerja dan prestasi kerja dari pegawai. Dengan penilaian dan asumsi semacam ini dampaknya mengurangi semangat kerja, disiplin kerja karena untuk mendapatkan promosi jabatan bergantung pada kedekatan dan dukungan politik kepada Bupati dan Wakil Bupati terpilih. Tetapi secara umum hasil analisis deskriptif penelitian menjelaskan bahwa promosi jabatan dilakukan dengan profesional dan penuh tanggung jawab oleh Kepala Daerah Kabuapten Bima atau Bupati Bima.

Hasil pengujian hipotesis ditemukan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi peluang promosi yang didasari pada pertimbangan keterampilan, pengalaman dan prestasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai karena pegawai menyadari untuk dapat dipromosi harus melakukan hal-hal yang penting, dan hanya mengandalkan pangkat dan golongan semata. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai maka peluang promosi kerja harus terbuka lebar bagi yang berprestasi dan

berketerampilan. Hasibuan (2012:92) menjelaskan bahwa syarat-syarat promosi ini harus diinformasikan kepada semua pegawai, agar mereka mengetahuinya secara jelas.

Promosi hendaknya mengacu pada penilaian kinerja pegawai. Substansi promosi jabatan merupakan kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menjaga suatu jabatan yang tinggi. Saharuddin dan Sulaiman (2016) menemukan model promosi jabatan dalam organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai. Penelitian Rinaldi dan Sani (2017) menyimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai

Setelah dilakukan analisis dan pengujian hipotesis penelitian akhirnya ditemukan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Logikanya adalah jika pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang mendukung kemajuan organisasi seperti pemimpin yang suportif, partisipatif dan antisipatif terhadap segala kemungkinan, melakukan promosi jabatan dengan adil dan bijak sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku maka akan membuat pegawai sebagai bawahannya termotivasi dalam bekerja yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi kerja yang didasari dorongan dari pimpinan maka pegawai tersebut akan senantiasa melakukan hal-hal yang terbaik demikian kemajuan organisasi, misalnya akan memiliki keinginan untuk berprestasi, menguasai sesuatu bidang dan memiliki kebutuhan untuk menjadi lebih baik. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia (a) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. (b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. (c) Kebutuhan rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. (d) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain. (e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu, (Arif 2016:105)

Kebutuhan mengaktualisasi diri disini merupakan motivasi paling tinggi artinya pemimpin harus memberi ruang bagi bawahannya untuk mengaktualisasikan diri agar mereka dapat lebih termotivasi untuk bekerja, termasuk didalamnya melalui promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan upaya alami dalam organisasi termasuk organisasi pemerintah. Pegawai akan memiliki otonomi untuk mengaktualisasikan dirinya jika diberikan jabatan sesuai dengan kemampuan mereka. Jadi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan promosi jabatan merupakan tiga serangkaian yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Mengingat gaya kepemimpinan yang baik karena dapat menyesuaikan dengan keadaan lingkungan sehingga dengan tetap tegas dan cerdas, motivasi kerja pegawai yang tinggi dan promosi jabatan juga memotivasi pegawai sehingga pegawai memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan hasil jawaban responden pada pertanyaan terbuka peneliti bahwa pegawai memiliki keyakinan dengan menilai tidak akan mendapat pengakuan apa-apa terhadap pegawai yang tidak berkualitas dan cenderung mengabaikan tanggung jawab dalam bekerja. Artinya pegawai tetap yakin untuk selalu mempertahankan kinerja mereka baik karena motivasi untuk dipromosi namun juga ada keyakinan bahwa harus bekerja dengan sebaik-baiknya adalah kewajiban bagi mereka.

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, karena gaya kepemimpinan menunjukkan tentang kemampuan mengarahkan dan mengkoordinasi kegiatan secara terpadu dalam menghasilkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, karena motivasi kerja yang tinggi berdampak pada kemampuan dan kapasitas kinerja organisasi secara keseluruhan, dimana kinerja pegawai merupakan bagian dari kegiatan tersebut secara kualitas, kuantitas dan kontinuitas Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Promosi jabatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima, karena promosi jabatan merupakan suatu sarana pengembangan karir pegawai dan sekaligus sebagai sarana regenerasi dan kaderisasi kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh simultan secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Artinya dalam memperbaiki kinerja pegawai harus dilakukan secara keseluruhan yang melibatkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan promosi jabatan secara menyeluruh sesuai tata kelola organisasi menurut ketentuan organisasi pemerintahan

Implikasi Penelitian

Dari penelitian ini terlihat ada temuan tentang pentingnya motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai sebagai unsur utama dalam menuju organisasi pelayanan publik yang prima. Namun demikian motivasi pegawai ini harus didukung oleh kesempatan promosi jabatan dan gaya kepemimpinan yang kondusif. Hasil ini menunjukkan tentang pentingnya teori kepusan Herzberg didalam peningkatan kinerja pegawai disamping pentingnya konsep manajemen sumber daya manusai yang terkait dengan masalah pengembangan karir dan kepemimpinan yang berhubungan dengan teori Robins, dan Spencer. Jadi, rekomendasi penelitian ini adalah dalam upaya peningkatan kinerja pegawai sebagai implementasi konsep manajemen sumber daya manusai tidak hanya dapat dijabarkan oleh variable yang telah digunakan pada penelitian ini. Namun demikian sudah membantu sekretariat daerah kab. Bima dalam pengembangan SDM pegawai yang professional, kompeten dan bertanggung jawab.

Referensi

- Abdurrahman, Fathoni. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Abdul dan Sarpan. (2018). Influence of Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Accounting, Business and Finance Research* ISSN: 2521-3830 Vol. 3, No. 1, pp. 18-27, 2018 DOI: 10.20448/2002.31.18.27.
- Adi, I. dkk. (2016). *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Alvio dan Endang. (2017). Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (Erg) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 47 No. 2 Juni 2017| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Agusty, Ferdinand, (2012). "Metode Penelitian Manajemen". Pedoman penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen Semarang Universitas di Ponogoro
- Amjad dan Zhong Bin. (2016). The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2016, Vol. 6, No. 9 ISSN: 2222-6990.
- Arif, Yusuf S. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Canter for Academic Publishing Service).
- Andree Wijaya., Suhaji. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*.
- Ardana, I Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aryanandar. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Kabupaten Lombok Timur*. Mataram: Universitas Mataram.
- Asim, Masood. (2013). Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan International. *Journal of Scientific and Research Publications*, 3(9), pp: 1-9.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barkah. (2012). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Organisasi di Surabaya". Surabaya: Tesis Program Pascasarjana Unair.
- Bungin, Burhan, (2010). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenama Media Group.
- Christopher Lovelock & Lauren K Wright. (2010). *Manajemen Pemasaran Jasa*, Indonesia: PT Indeks.
- Connie Bao (2015). He Impact Of Motivation On Employee Performance In The Electronics Industry In China.
https://www.researchgate.net/publication/316549652_the_impact_of_motivation_on_employee_performance_in_the_electronics_industry_in_china
- Danim, Sudarwan. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta :

- Rineka Cipta.
- Elisa Sari dan Rina Dwiarti. (2018). Pendekatan hierarki abraham maslow pada prestasi kerja karyawan pt. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB)* Vol.6 No.1, 2018. DOI: 10.26486/jpsb.v6i1:Februari.421.
- Fahmi, Irham. (2012). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung : Alfabeta.
- Fanti, Nike Yuri. (2012). *Dasar- Dasar Manajemen*. Bandung: Rosda Karya.
- Fatmawati. (2013). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi. Surakarta: Unniversitas Muhammadiyah.
- Ghozali, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edis 7, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. (2010). *Terjemahan Djoerban Wahid, Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: CV Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gusmao, Laurengo (2011). “Analisis Pengaruh Tingkat Suku Bunga dan Tingkat Inflasi Terhadap Minat Menabung Konsumen”. Skripsi Institute of Business Dilli, Timor Leste.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habeeb dan Ibrahim. 2017. Effects of Leadership Style on Employee Performance in Nigerian Universities. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*. Volume 17 Issue 7 Version 1.0 Year 2017. https://globaljournals.org/GJMBR_Volume17/4-Effects-of-Leadership-Style.pdf.
- Handoko, T Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herzberg, Fredrick. (2009). *One More Time: How do You Motivate Employees?*. Boston : Harvard Bussiness Press.
- Iqbal dan Anwar. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and a Management Review*. SSN: 2223-5833 AJBMR an open access journal. <https://www.omicsonline.org/open-access/effect-of-leadership-style-on-employee-performance-2223-5833-1000146.pdf>
- Iskandar. (2009). *Psikologi Pendidikan Sebuah Orientasi Baru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Ivancevich dkk,. (2010). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid Satu. Edisi ke Dua. Jakarta: Erlangga
- Khajeh, BHA. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *IBIMA Publishing Journal of Human Resources Management Research*. ISSN : 2166-0018 DOI: 10.5171/2018.687849. <https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2018/687849/687849-1.pdf>.

- Kuncoro, Mudrajad & Suhardjono. (2011). *Manajemen Perbankan*, Yogyakarta: BPFE.
- Lubis, Satria Hadi. (2016). Aspek-aspek Etos Kerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. (<http://www.SatriaHadiLubis/aspek-aspek-etos-kerja-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhi>).
- Mahsun, M., Sulistiyowati, F., Purwanugraha, H.A. (2011). *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Malim. (2012). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manan E. (2013). *Bebas dari Ancaman Disfungsi Seksual Khusus Wanita*. Jakarta: Buku Biru.
- Manullaog. M., Marihot. Manullang. (2011). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Martoyo, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyadi dan Rivai (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.
- Mulyadi. (2011). *Auditing Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Oktavianti dan Netra. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan dan Kompetensi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grand Mega Bali Resort & Spa Kuta Bali. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Volume 2, Nomor 2. Hal 2515-2529.
- Omollo, A. 2015. Effect of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks In Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*. ISSN 2162-3058 2015, Vol. 5, No. 2. pp.87-103, <http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/viewFile/7504/6270>
- Paracha M. Umer, Qamar Adnan, Mirza Anam, ul-Hassan-Inam & waqas Hamit (2012), Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction Study of Private School (Educator) In Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*. Volume 12 Issue 4 Version 1.0. 55-63.
- Pariaribo, N., (2014), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Supiori*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Pintubatu. (2012). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Sekretariat Negara.

- Ridwan, Mohamad. (2012), *Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata*. Medan: PT Sofmedia.
- Rinaldi dan Sani. (2017). The Effect Of Promotion And Compensation Toward Working Productivity Through Job Satisfaction And Working Motivation Of Employees In The Department Of Water And Mineral Resources Energy North Aceh District. *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 5 Issue 10, October. 2016. PP. 33-40 ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen, Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa Bob Sabran dan Devri Bernadri Putra*. Jakarta: Erlangga.
- Saragih, S. & Akib (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Organisasi*. Bandung: Universitas Maranatha.
- Saharuddin dan Sulaiman. (2016). Mutation and Promotion System and Its Relation to employeesatisfaction And job Performance of West Kalimantan Immigration Office. *Journal of Applied Management (JAM)*, Volume 16 Number 1, March 2018 Indexed in Google Scholar.
- Sarjiman, Arianto, (2012). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan IPDN Jatinagor Sumedang Jawa Barat.
- Sedarmayanti, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Munandar Baru.
- Siagian, Sondang P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Berkomunikasi Kepala Bidang Terhadap Kinerja Pegawai.
- Simamora. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Siswatiningsih, dan Raharjo (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 5 No.2, Juni 2018, p 146-157 p-ISSN : 1829-7528 e-ISSN : 2581-1584.
- Suparman. (2016). “Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”, Semarang: Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyanto, (2011). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya”, Tesis MM, Surabaya: Universitas Narotama Surabaya.
- Sunarto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: AMUS.
- Suprayitno. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Suryanto dan Prihatiningsih (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Karyawan Ukm Di Wilayah Depok Jawa Barat. *Jurnal Vokasi Indonesia*. Vol. 4. No. 1 tahun 2016.
- Suyadi Prawirosentono. (2011). *Manajemen Operasi: Analisis dan studi Kasus*, edisi ke 3 cetakan 1. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Toha. (2011). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Toha, Miftah. (2012). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Usman, Husaini. (2012). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Walumbwa, Fred O. and Hartnell, Chad A. (2010). Understanding Transformational Leadership-Employee Performance Links: The Role of Relational Identification and Self-efficacy. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*.
- Widoyoko, Eko Putro. (2012). *Evaluasi Program Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka belajar.
- Winardi. (2012). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuli Budi Cantika. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UMM Press.
- Yulk, Garry. (2012). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks.
- Zafer. (2012). Organizational Culture, Leadership Style and Organization Commitment in Turkish Logistics Industry. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Winardi. P. (2012). *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Cetakan kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zaidun dan Duhima. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Adiputra Jatim. *Jurnal Intelektual Dinamis dan Progres Palembang*, Volume 4 No 2 2013