

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Metro

## THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND COMMUNICATION PATTERNS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SOCIAL SERVICES OF WAY KANAN DISTRICT

M. Ridho Yuni Agung<sup>1\*</sup>, Refi Arioen<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: [dhoxz9@gmail.com](mailto:dhoxz9@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai 2. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai 3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Metro. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 20 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) pegawai di KPP Pratama Metro, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 71,8%. Terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja pegawai di KPP Pratama Metro dengan tingkat pengaruh sebesar 83,7%. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di KPP Pratama Metro, dengan tingkat pengaruh sebesar 84,3%.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan, Kinerja, Regresi.

### Abstract

*This study aims to determine: 1. The effect of leadership style on employee performance 2. The effect of job promotion on employee performance 3. The effect of leadership style and job promotion together on employee performance at KPP Pratama Metro. This research uses quantitative descriptive research method, which is a research method that uses data in the form of numbers in analyzing the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This study used 20 respondents. Based on the results of data analysis, the answers to the hypotheses are found as follows; There is an influence of Leadership Style (X1) on employee performance (Y) at KPP Pratama Metro, with an influence level (R-square) of 71.8%. There is an influence of Position Promotion on employee performance at KPP Pratama Metro with an influence level of 83.7%. There is an influence of Leadership Style and Position Promotion together on employee performance at KPP Pratama Metro, with an influence level of 84.3%.*

**Keywords:** Leadership style, promotion, performance, regression.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah Instansi dalam skala besar maupun kecil. Pada Instansi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting.

Dalam usaha mencapai tujuan suatu perusahaan atau instansi harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Tujuan perusahaan atau instansi tidak akan tercapai tanpa adanya kerjasama yang baik antara pegawai, maju mundurnya suatu perusahaan atau instansi sangat berpengaruh oleh kepemimpinan serta ketrampilan dari pegawai tersebut dalam bekerja keras (Khairunnisa & Gulo, 2022). Tiap-tiap pegawai harus mempunyai semangat kerja yang sangat tinggi dalam melaksanakan aktifitas perusahaan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi para pegawai akan berusaha kerja keras untuk mengatasi kesukaran yang timbul dari tugas dan pekerjaannya. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja para pegawai, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka akan mendorong terciptanya semangat kerja tinggi pada pegawai sehingga pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan kerusakan akan dapat dikurangi.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk

suatu pola atau bentuk tertentu. Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Perilaku seorang pemimpin merupakan cerminan gaya kepemimpinannya berdasarkan pemahaman sendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditunjukkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapannya. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja Pegawai.

Dari beberapa faktor menurunnya kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan pola komunikasi diduga cukup signifikan memberikan pengaruh terhadap naik turunnya kinerja pegawai. Dalam kaitan itu, tampak kepemimpinan memiliki peran yang strategis dalam suatu lembaga atau organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap pegawai yang dipimpinnya. Peranan pemimpin yang berkemampuan beradaptasi dengan dinamika pembangunan sangat menentukan dalam mewujudkan cita-cita berdasarkan aspirasi masyarakat dan sekaligus merupakan

kebutuhan yang sentral dalam menggerakkan sejumlah orang guna percepatan pembangunan daerah. Keberadaan seorang pemimpin menjadi penting dan harus berwawasan, mampu berinisiatif kreatif, inovatif, berkualitas dan menjadi teladan bagi yang dipimpin dilingkungan kerjanya.

Pemimpin berarti pelaku yang menggerakkan atau seorang yang menjadikan titik pusat yang mengintegrasikan kelompok. Sedangkan kepemimpinan adalah suatu kelihaihan dan kemampuan yang menumbuhkan dan menampilkan kewibawaan sehingga dapat dipengaruhi dan menggerakkan orang lain agar bersatu padu dan bekerja sama kearah tujuan atau cita-cita tertentu (Sutrisno, 2016).

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Metro adalah instansi vertikal dibawah naungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Tugas pokok dari KPP Pratama Metro yaitu melaksanakan tugas pokok Direktorat Jenderal Pajak dalam menghimpun penerimaan pajak dari sektor perpajakan. Berdasarkan hasil observasi, dapat dilihat bahwa pemimpin dalam hal ini Kepala Bagian pada KPP Pratama Metro, bahwa pemimpin pada kantor tersebut hanya memberikan instruksi kerja tetapi kurang bisa menerima kritik dan saran dari orang lain, meskipun sudah melakukan kekeliruan atau hal yang kurang tepat. Pimpinan kurang berempati terhadap bawahannya, hal ini dapat dilihat dari sikap Kepala Bagian yang kurang peduli dan tidak merasakan apa yang pegawai rasakan seperti dalam memberikan tugas-tugas yang memiliki target tinggi dan diluar kemampuan bawahannya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap naik turunnya kinerja pegawai, salah satunya yaitu faktor promosi jabatan.

Pemerintah berupaya meningkatkan kinerja instansinya dengan beberapa cara, salah satunya dengan menjalankan mekanisme promosi jabatan pegawai yang kondusif guna menumbuhkan motivasi yang tinggi untuk menampilkan kinerja terbaiknya. Promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi.

Menurut (Nitisemito, 2015), promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek yang tidak baik bagi pegawai dan organisasi, yang semuanya dapat mengakibatkan kinerja para pegawainya menurun sehingga harapan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak akan tercapai.

Promosi jabatan pegawai di lingkungan KPP Pratama Metro sejatinya memberikan peluang kepada pegawai untuk dapat mengukur kemampuan serta kecakapannya sendiri dalam menjalankan amanat suatu jabatan. Pada dasarnya promosi jabatan harus berdasarkan hasil penilaian kecakapan pegawai dan batasan-batasan tertentu sebagaimana telah diatur oleh ketentuan yang berlaku.

Fenomena yang terjadi tentang Promosi Jabatan di lingkungan KPP Pratama Metro belum menjadi orientasi pegawai dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari kurangnya antusiasme terhadap kompetisi untuk menduduki suatu jabatan, sehingga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, pegawai belum berorientasi pada optimalisasi kinerja pegawai .

Dari fakta dan pemaparan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih

dalam sehingga dapat menjadi bahan pembelajaran dalam hal meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

## **KAJIAN TEORI**

Dalam kehidupan sehari-hari sering dijumpai istilah pemimpinan dan kepemimpinan sebagai terjemahan dari kata leader dan leadership, sehingga ke dua istilah ini mempunyai sifat universal, karena sering ditemukan dan diperlukan dalam setiap kegiatan atau usaha bersama.

Menurut (Hasibuan Melayu, 2017), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mereka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Sedangkan menurut (Ariswandy, Hazairin Habe, 2020) Kepemimpinan adalah inti dari pada manajemen, karena itu kepemimpinan adalah merupakan motor/penggerak daripada seluruh sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi. Perspektif teori itu memperjelas bahwa kepemimpinan itu adalah: suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan sekelompok orang untuk bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut (Duryat, 2001), Pemimpin adalah: seseorang yang dapat menggerakkan orang-orang disekitarnya untuk mengikuti pemimpin itu. Sedangkan menurut (Parella, 2018), Kepemimpinan adalah: proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan di dalam situasi tertentu.

Dari pendapat pakar ahli di atas dapat ditarik kejelasan gaya kepemimpinan merupakan gaya yang diterapkan oleh seorang pemimpin pada situasi tertentu demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan perilaku

kepemimpinan lebih merujuk pada perilaku pemimpin dalam mengerjakan sesuatu. Gaya Kepemimpinan merujuk pada bagaimana ia memotivasi orang lain pada situasi yang berbeda-beda agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai. Sedangkan menurut (Dwapatesty et al., 2021), Gaya kepemimpinan yang berbeda-beda terhadap bawahan pada kondisi yang berbeda.

Mengkaji tentang gaya kepemimpinan sebenarnya menjelaskan tentang bagaimana pemimpin menjalankan tugas kepemimpinannya, misalnya gaya apa yang dipakai dalam merencanakan, dan menyampaikan ajakan-ajakan kepada pengikut atau stafnya untuk aktif melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini dibahas kepemimpinan secara rinci, tetapi gaya atau style kepemimpinan, khususnya tentang gaya kepemimpinan yang cocok bagi pejabat di pemerintahan.

Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan situasional yang akan dijadikan kerangka acuan. (Sutikno, 2016) konsep kepemimpinan ini berkaitan dengan faktor situasi dan kondisi bawahan yang dipimpin. Dengan menggunakan teori contingency, yaitu suatu teori yang memperhitungkan variabel-variabel yang ada, memberi peluang bagi seorang pemimpin untuk menentukan gaya kepemimpinan yang mungkin diterapkan. Dalam kaitan dengan situasi dan kondisi bawahan, seorang pemimpin akan memperhitungkan segi-segi kemampuan dan kemauan kerja bawahan, sehingga dengan kondisi itu pimpinan mempunyai peluang untuk menggunakan alternatif gaya kepemimpinan yaitu: (1) Instruksi, (2) Konsultasi, (3) Partisipasi, dan (4) Delegasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat

diperoleh kejelasan bahwa gaya kepemimpinan adalah mengacu ke arah tujuan atau suatu kebutuhan yang konsisten terhadap situasi yang berbeda-beda. Dengan mana masing-masing pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan dalam berkomunikasi. Namun gaya kepemimpinan tersebut mempunyai suatu titik sentral pencapaian tujuan yang efektif. Efektif tidaknya gaya kepemimpinan dapat dilihat dari rencana dan orientasi mereka terhadap hasil. Pemimpin yang efektif akan membangun organisasi dengan memanfaatkan sumber daya dan energi yang ada dengan arah berupa visi yang telah ditetapkan. Peningkatan mutu adalah tujuan utama dan memenangkan persaingan adalah hasil akhir.

### Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder.

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui media lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

### Teknik Pengumpulan Data

Data primer dan sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik-teknik sebagai berikut:

#### 1. Metode observasi

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diteliti, meliputi pengawasan, pelatihan dan kinerja di lokasi penelitian.

#### 2. Metode dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan bacaan, seperti buku/jurnal, peraturan, notulen rapat, catatan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

#### 3. Metode kuesioner / angket.

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang ia ketahui.

### Metode Analisis

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu yang digambarkan melalui angka-angka atau gambar .

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Kuantitatif

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja sebagai berikut:

Tabel. 1 Uji Gaya Kepemimpinan (X1) Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.659	4.111		1.133	0.268
Gaya Kepemimpinan	0.850	0.109	0.848	7.826	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung 7.826. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.725, maka thitung  $7.826 > t_{tabel} 1.725$  sehingga dapat disimpulkan bahwa;  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah  $Y = 4.659 + 0.850 X_1$ , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Gaya Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai di KPP Pratama Metro sebesar 0.850 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.848 <sup>a</sup>	0.718	0.707	2.187

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,848 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,718 \times 100\% = 71,8\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja (Y) di KPP Pratama Metro

sebesar 71,8%, sedangkan sisanya sebesar 28,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**2. Uji Promosi Jabatan (X2)**

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji Hipotesis Promosi Jabatan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.045	3.415		-.306	0.762
Promosi Jabatan	0.995	0.090	0.915	11.089	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 11.089. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.725, maka thitung 11.089 > ttabel 1.725, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah  $Y = -1.045 + 0.995 X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Promosi Jabatan akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.995 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Promosi Jabatan terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. Koefisien Determinasi Promosi Jabatan terhadap Kinerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.915 <sup>a</sup>	0.837	0.830	1.666

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Promosi Jabatan (X2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,915 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,837 \times 100\% = 83,7\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi Jabatan (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 83,7%, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,848 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000), artinya Gaya Kepemimpinan mempunyai kaitan atau hubungan yang kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar  $7.826 > ttabel 1.725$ . Besarnya koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah 71,8%. Dengan persamaan regresi Gaya Kepemimpinan dan Kinerja adalah sebesar  $Y = 4.659 + 0.850 X_1$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari

variabel Gaya Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja di KPP Pratama Metro sebesar 0.850 point. Hal ini memberikan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja di KPP Pratama Metro 71,8%, sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja pegawai di KPP Pratama Metro. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Promosi Jabatan (X2) dan variabel Kinerja (Y) di KPP Pratama Metro sebesar 0,915 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,800 – 1,000). Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung 11.089 > ttabel 1.725. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi

Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 83,7%. Untuk model persamaan Promosi Jabatan regresinya adalah  $Y = -1.045 + 0.995 X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Promosi Jabatan akan diikuti oleh variabel Kinerja Hasil pengujian hipotesis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 61.622 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 4,351. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,918 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan secara bersama-sama terhadap Kinerja di KPP Pratama Metro, sebesar 84,3% dan sisanya sebesar 15,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Way Kanan. dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 89.799 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3.097. Persamaan regresi berganda antara Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi dengan Kinerja adalah  $Y = -0.867 + 0,326 X_1 + 0,675 X_2$ . Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 79,3% dan sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi terhadap Kinerja adalah 0,890 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

sebesar 0.995 point. Hal ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 83,7%, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ariswandy, Hazairin Habe, D. (2020). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 85–92.  
<https://doi.org/10.24967/jmb.v6i2.1099>
- Duryat, M. (2001). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi dalam Berkontestasi di Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Dwapatesty, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3000–3006.  
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1001>
- Hasibuan Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 139–150.  
<https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1772>
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia.
- Parela, E. (2018). *THE INFLUENCE OF*

*THE WORKING ENVIRONMENT AND  
PRINCIPAL ' S LEADERSHIP STYLE  
ON TEACHER ' S KINERJA GURU  
SMAS BHRUL ULUM MAMBALYYAH.  
4(1), 21–30.*

Sutikno, M. S. (2016). Pemimpin dan  
Kepemimpinan. *Pemimpin Dan  
Kepemimpinan*, 16.  
[http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-  
REGINA\\_ADITYA\\_REZA.pdf](http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf)

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber  
Daya Manusia*. Kencana Prenada  
Media Group. Jakarta.