



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KPP PRATAMA BANDAR LAMPUNG DUA

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND JOB PROMOTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KPP PRATAMA BANDAR LAMPUNG TWO

Tri Sultan Satria^{1*}, David Ariswandy¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: utthank.go@gmail.com

Abstrak

Promosi jabatan adalah faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai. Pemerintah berusaha meningkatkan kinerja organisasinya dengan berbagai cara, salah satunya dengan menerapkan mekanisme promosi jabatan pegawai yang menguntungkan untuk meningkatkan motivasi untuk menunjukkan hasil terbaiknya. Proses promosi jabatan pemindahan karyawan ke posisi yang lebih tinggi. Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk menentukan: 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, 2. Efek Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai, 3. Pengaruh Kombinasi Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan terhadap prestasi karyawan di KPP Pratama Bandar Lampung Dua.

Tujuan dari penelitian deskriptif kuantitatif ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel dalam populasi. Penelitian ini melakukannya dengan menggunakan data angka. Digunakan regresi sederhana dan berganda. Studi ini melibatkan 60 responden. Hasil analisis data menunjukkan jawaban hipotesis berikut: Gaya Kepemimpinan (X1) memengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di KPP Pratama Bandar Lampung Dua dengan tingkat pengaruh (R-square) 73,3%; Promosi Jabatan (X2) memengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di KPP Pratama Bandar Lampung Dua dengan tingkat pengaruh (R-square) 59,4%; dan kedua faktor ini secara bersamaan memengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Promosi Jabatan, Kinerja.

Abstract

Job promotion is another factor that affects employee performance. The government tries to improve the performance of its organization in various ways, one of which is by implementing a mechanism. promotion of profitable employee positions to increase motivation to show their best results. The promotion process moves employees to a higher position. Objectives This study aims to determine: 1. The Effect of Leadership Style on Employee Performance, 2. The Effect of Position Promotion on Employee Performance, 3. The Combined Effect of Leadership Style and Position Promotion on employee performance at KPP Pratama Bandar Lampung Dua.

The purpose of this quantitative descriptive research is to identify the relationship between variables in the population. This research is done using numerical data. Simple and multiple regression were used. This study involved 60 respondents. The results of data analysis show the answers to the following hypotheses: Leadership Style (X1) affects Employee Performance (Y) at KPP Pratama Bandar Lampung Dua with an influence level (R-square) of 73.3%; Position Promotion (X2) affects Employee Performance (Y) at KPP Pratama Bandar Lampung Dua with an influence level (R-square) of 59.4%; and these two factors simultaneously affect Employee Performance (Y).

Keywords: Leadership style, promotion, performance.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi sumber daya pegawai merupakan aset terpenting yang keberadaannya dapat membantu memajukan organisasi. Maka dibutuhkan sebuah manajemen kinerja dalam organisasi untuk mengelola kinerja pegawai. Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Jadi pada dasarnya, manajemen kinerja dapat dianggap sebagai proses sistematis dimana organisasi melibatkan pegawainya dalam mencapai misi dan tujuan organisasinya. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa adanya korelasi yang erat antara manajemen kinerja dengan pegawai yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan manajemen kinerja di lingkungan Kementerian Keuangan adalah kegiatan mengoptimalkan sumber daya untuk meningkatkan kinerja organisasi dan pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dikenal dengan Nilai Kinerja Organisasi yang didalamnya terdapat Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Utama.

Sampai dengan triwulan III tahun 2023, ada 1 (satu) dari 19 (sembilan belas) Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bandar Lampung Dua yang masih menjadi perhatian karena belum tercapai dibandingkan dengan pencapaian tahun 2022 yaitu "Persentase realisasi penerimaan pajak dari kegiatan Pengujian Kepatuhan Material (PKM)", sesuai dengan tabel berikut :

Tabel 1
 Nilai Kinerja Organisasi KPP Pratama Bandar Lampung Dua

Persentase realisasi penerimaan pajak dari kegiatan Pengujian Kepatuhan Material (PKM)	Tahun 2022	Tahun 2023 s.d TW III
Target	66.382.626.000	59.529.272.000
Realisasi	71.464.311.989	19.695.257.653
Indeks Capaian	107,66%	33,08%

Sumber : KPP Pratama Bandar Lampung, 2024

Indikator Kinerja Utama ini dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah sumber daya pegawai. Dengan adanya mutasi setiap tahun baik itu dari Eselon III, Eselon IV, Fungsional, *Account Representative* maupun Pelaksana dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Dalam usaha mencapai tujuan suatu instansi harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Tujuan instansi tidak akan tercapai tanpa adanya kerjasama yang baik antara pegawai, maju mundurnya instansi sangat berpengaruh oleh kepemimpinan serta keterampilan dari pegawai tersebut dalam bekerja keras. Tiap-tiap pegawai harus mempunyai semangat kerja yang sangat tinggi dalam melaksanakan aktifitas. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi para pegawai akan berusaha kerja keras untuk mengatasi kesukaran yang timbul dari tugas dan pekerjaannya. Jadi apabila suatu instansi mampu meningkatkan semangat kerja para pegawai, maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka akan mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat.

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 organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap pegawai yang dipimpinnya. Keberadaan seorang pemimpin

menjadi urgen 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 ke arah tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi, dapat dilihat bahwa pemimpin dalam hal ini Kepala Kantor pada KPP Pratama Bandar Lampung Dua hanya memberikan instruksi kerja tetapi tidak bisa menerima kritik dan saran dari orang lain, meskipun sudah melakukan kekeliruan. Pimpinan kurang berempati terhadap bawahannya, hal ini dapat dilihat dari sikap Kepala Kantor yang tidak peduli dan tidak merasakan apa yang pegawai rasakan seperti dalam memberikan tugas yang tidak ada dalam Standar Operasional Prosedur (SOP).

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, 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 akan mengakibatkan kinerja para pegawainya menurun sehingga harapan organisasi untuk meningkatkan kinerja tidak akan tercapai (Sulandari et al., 2019).

Promosi jabatan pegawai di lingkungan KPP Pratama Bandar Lampung Dua 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.

Tabel 2
 Komposisi Pegawai dan Masa Jabatan Berdasarkan Jabatan Tahun 2023 KPP Pratama Bandar Lampung Dua

No	Pangkat/Golongan	Jabatan (orang)			Total Pegawai (orang)
		Account Representatives	Eselon IV	Eselon III	
1	Pembina Tk.I/IVb	-	-	1	1
2	Pembina/IVa	-	6	-	6
3	Penata Tk.I/IIIId	7	4	-	11
4	Penata/IIIc	5	-	-	5
5	Penata Muda Tk.I/IIIb	9	-	-	9
6	Penata Muda/IIIa	9	-	-	9
Jumlah pegawai per jabatan (orang)		30	10	1	41
Rata-rata masa jabatan (tahun)		9,11	16,47	3,61	

Sumber: KPP Pratama Bandar Lampung Dua, 2023.

KAJIAN TEORI

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan

standar menurut Sjafrri Mangkuprawira, biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilanbekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera (Ismani et al., 2020). Dalam hal ini manfaat finansial bagi organisasi biasanya terjadi dengan cepat. Sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang.

Wursanto mengatakan, untuk mempertinggi mutu para pegawai, baik pengetahuan, keterampilan, bakat maupun mentalnya, kepada para pegawai perlu diberikan berbagai macam latihan dan pendidikan (Ariyanto & Yusuf, 2023). Latihan adalah suatu proses mengembangkan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai (Priyatna, 2017). Menurut Dessler, pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya (Hermawati et al., 2021). Rivai mengatakan, pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Pelatihan juga didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang (Yulia et al., 2012).

Berdasarkan uraian-uraian teori para ahli di atas, maka dapat disimpulkan definisi konseptual pelatihan adalah suatu proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan

keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode-metode tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan menurut As'ad adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu (Kusumastuti et al., 2019). Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Robbins menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang meliputi pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Sedarmayanti, berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) sedangkan Nitisemito mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Kariyamin, Nasir Hamzah, 2023).

Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan

secara umum. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Basna, 2016) kemudian Mangkunegara menyatakan kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutedjo & Mangkunegara, 2018), sedangkan Rivai kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2022).

Berdasarkan definisi dan batasan kinerja dari para ahli di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas- tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Sugiyono menyatakan populasi

adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain (Wirnawa & Sukma Dewi, 2022).

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dalam penelitian ini populasinya yaitu subjek yang diteliti yaitu seluruh pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua yang berjumlah 150 orang.

Menurut data, keseluruhan jumlah pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua yang berjumlah 150 orang. Penentuan sampel menggunakan Slovin sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 60 responden.

Alat analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji T, uji F, uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data uji T maka diperoleh sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji T variabel gaya kepemimpinan

Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan (X₁)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.649	2.705		1.718	.091
	Kepemimpinan	.869	.069	.856	12.608	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji T didapat nilai t hitung sebesar 12,608. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,672, maka t hitung 12,608 > t tabel 1,672 sehingga dapat

disimpulkan bahwa ; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji T variabel promosi jabatan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji T variabel promosi jabatan

Uji Hipotesis Promosi Jabatan (X₂)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.682	3.477		1.922	.060
	Promosi Jabatan	.818	.089	.771	9.221	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai t hitung sebesar 9,221. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,672, maka t hitung 9,221 > t tabel 1,672, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Promosi Jabatan (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Hasil oalh data untuk uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji F

Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	595.355	2	297.678	86.205	.000 ^b
	Residual	196.828	57	3.453		
	Total	792.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kepemimpinan

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 86.205 jauh lebih besar dari nilai F tabel 3,162 maka Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Promosi Jabatan (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang

menyatakan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima.

Hasil olah data uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil uji koefisien determinasi
 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.743	1.858

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kepemimpinan

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,752, yang artinya besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 75,2% dan sisanya sebesar 24,8% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti.

Berdasarkan hasil olah data, diperoleh data perhitungan regresi ganda Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil uji regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.459	2.834		.868	.389
Gaya Kepemimpinan	.680	.113	.669	6.002	.000
Promosi Jabatan	.246	.118	.232	2.080	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas didapat persamaan regresi linier berganda yaitu : $Y = 2.459 + 0,680X_1 + 0,246X_2 + e_t$, yang artinya : a. Setiap terjadi

peningkatan nilai pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,680satu; b. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Promosi Jabatan sebesar satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,246 satuan.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,680$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,246$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan lebih besar dibandingkan variabel Promosi Jabatan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua.

KESIMPULAN

Hasil dari analisis data dan diskusi di bab sebelumnya adalah sebagai berikut : 1. Uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y) di KPP Pratama Bandar Lampung Dua. Nilai thitung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai = 12.608 > ttabel 1.672, 2. Uji hipotesis parsial membuktikan pengaruh Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di KPP Pratama Bandar Lampung Dua. Nilai thitung 9.221 lebih besar dari nilai ttabel 1.672, 3. Di KPP Pratama Bandar Lampung Dua, ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil perhitungan uji Fhitung menunjukkan hasil 86.205, yang jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3.162. $Y = 2.459 + 0,680 X_1 + 0,246 X_2$, persamaan regresi berganda antara Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan dengan Kinerja Pegawai adalah 0,867 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan

Promosi Jabatan secara keseluruhan terhadap Kinerja Pegawai adalah 75,2%, dan pengaruh faktor lain di luar penelitian adalah 24,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, A., & Yusuf, I. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Metro. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(4), 433–439. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i4.2841>
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 319–334. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12743>
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>
- Ismani, I., Dasmadi, D., & Purwanto, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Ellena Skin Care Solo. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 25–32. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v8i2.329>
- Kariyamin, Nasir Hamzah, N. L. (2023). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. 10.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Priyatna, M. (2017). Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21. <https://doi.org/10.30868/ei.v5i09.87>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rivai, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan*

Praktek Administrasi, 15(1), 63–77.

<https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>

Sulandari, N., Rosento, & Marthanti Sari Amas. (2019). “Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur.” *Perspektif*, 17(2), 132–144.

Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>

Wirnawa, K., & Sukma Dewi, P. (2022). Efektivitas Media Pembelajaran Power Point Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Sma Negeri 1 Gedongtataan Di Era Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik (JI-MR)*, 3(2), 109–113.

Yulia, S., Hamid, A. Y. S., & Mustikasari, M. (2012). Peningkatan Pemahaman Perawat Pelaksana dalam Penerapan Keselamatan Pasien Melalui Pelatihan Keselamatan Pasien. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 15(3), 185–192. <https://doi.org/10.7454/jki.v15i3.26>